

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA QUE PROMUEVA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2021”

INFORME DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN LA CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

AUTOR:

Quezada Reyes Jorge Ramiro

DIRECTOR:

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, Septiembre 2021

Certificación

Ing.

Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, “PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA QUE PROMUEVA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2021”; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, Septiembre 2021

f. _____

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

C.I: 1105040222

Dedicatoria

“Cuando creo que no puedo más, solo tengo que mirarte para saber que tengo la fuerza necesaria para luchar con lo que haga falta en esta vida y porque los hijos son la prolongación de la existencia...dedico este proyecto a mi pequeño angelito, que me da alegría, optimismo diario y anhelos de crecer cada día, a mi hijo: “Adrián Ramiro”.

De igual manera, dedico este trabajo a mi esposa Cecy Torres que me acompaño en cada esfuerzo, en cada pequeño logro que alcanzaba en este proceso académico. Gracias por su paciencia, apoyo y comprensión. Hoy comparto mi alegría con ella.

Una dedicación especial para mi bella madrecita: María Augusta Reyes, quien con sus palabras de amor y cariño me han dado la fuerza que necesito a diario para lograr mis metas. Gracias madrecita por tus oraciones hacia mí, porque siempre han sido mi baluarte en todos los momentos de mi vida.

A mi Hermano, Xavier Alejandro por sus palabras de aliento que siembran en mí el ánimo y la valentía de seguir luchando por mis objetivos que me permiten crecer cada día como persona y como profesional.

A mi hermana, María Augusta que con su alegría y optimismo ha fortalecido mi vida y me sigue animando cada día a seguir luchando por mi felicidad.

Con Cariño y consideración.

Jorge

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por ser la guía en mi camino y a la Virgen del Cisne por bendecir mis esfuerzos en la búsqueda y construcción del conocimiento.

En segundo lugar, quiero agradecer al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano por haberme brindado los conocimientos a través de su planta docente calificada y eficiente.

Agradezco al Ing. Joffre Sarmiento, en calidad de tutor y director, quien sin escatimar ni tiempo ni esfuerzo alguno supo corregirme y guiarme en la realización de mi proyecto de tesis y que, gracias a su gran conocimiento, dedicación y alto nivel académico, he podido alcanzar mi meta académica.

Con aprecio.

Jorge

Acta de cesión de derechos

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- Por sus propios derechos; el Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Jorge Ramiro Quezada Reyes, en calidad de autor del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA.- Jorge Ramiro Quezada Reyes, realizó la Investigación titulada: Plan de formación continua que promueva el desarrollo profesional del capital humano del sector educativo de la ciudad de Loja, para el año 2021, para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.,

TERCERA.- Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes el Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Jorge Ramiro Quezada Reyes, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Plan de formación continuo que promueva el desarrollo profesional del capital humano del sector educativo de la ciudad de Loja, para el año 2021 a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA.- Aceptación.- Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de noviembre del año 2021.



Ing. Joffre Sarmiento

DIRECTOR

C.I.: 1105040222

Jorge Ramiro Quezada Reyes

AUTOR

C.I.: 1104089063

Declaración Juramentada

Loja, noviembre de 2021

Nombres: Jorge Ramiro

Apellidos: Quezada Reyes

Cédula de Identidad: 1104089063

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2021

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

Plan de formación continua que promueva el desarrollo profesional del capital humano del sector educativo de la ciudad de Loja, para el año 2021

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al Instituto cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al Instituto y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al Instituto o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para el Instituto en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.



.....
Jorge Ramiro Quezada Reyes

C.I.: 1104089063

Índice

Tabla de contenido

Certificación	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Acta De Cesión De Derechos	V
Declaración Juramentada	VII
Índice de figuras	XII
Índice de tablas	XIII
1 Resumen	1
2 Abstract	2
3 Problematización	3
4 Tema	5
5 Justificación	6
6 Objetivos	8
6.1 Objetivo General	8
6.2 Objetivos Específicas	8
7 Marco Teórico	9
7.1 Marco Institucional	9
7.1.1. Marco institucional	9
7.1.2. Logotipo Institucional	10
7.1.3. Reseña Histórica	10
7.1.4. Misión, visión y valores	12
7.1.5. Políticas Institucionales	13
7.1.6. Objetivos Institucionales	14
7.1.7. Estructura del modelo educativo y pedagógico del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano	15
7.1.8. Plan Estratégico de Desarrollo	15
7.2 Marco Conceptual	17
7.2.1. La capacitación como proceso de desarrollo del capital humano	17
7.2.2. Desarrollo del capital humano mediante un proceso de capacitación	18
7.2.3. Ventajas y desventajas de la capacitación empresarial	19
7.3. Plan de Capacitación	19
7.3.1. Importancia de la capacitación	19
7.3.2. Etapas del plan de capacitación	20
7.3.3. Tipos de Capacitación	21
7.3.4. Métodos de Capacitación	21
7.4. Metodologías de Aprendizaje	21
7.4.1. Coaching	21
7.4.2. Tipos de Coaching	22
7.4.3. Fuentes del Coaching Educativo	23
7.4.4. Finalidad del Coaching Educativo	23
7.4.5. El Coaching en el desarrollo profesional docente	24
7.5. El Mentoring en el proceso educativo	24
7.5.1. Definición del mentoring	24
7.5.2. El mentoring en el proceso educativo	25
7.5.3. Desarrollo del capital humano a través del mentoring	26
8 Metodología	27
8.1 Métodos	27
8.1.1. Método fenomenológico	27
8.1.2. Método hermenéutico	27

8.1.3.	Método práctico proyectual	27
8.2.1	<i>Entrevista</i>	28
8.2.2	<i>Encuesta</i>	28
9.	Diseño Metodológico.....	29
9.1	<i>Levantamiento de información primaria</i>	29
9.1.2.1	<i>Determinación de la muestra</i>	29
9.2	Levantamiento de información secundaria	31
9.3	Plan de formación.....	31
9.4	<i>Socialización</i>	32
10	Análisis y presentación de resultados	33
10.1	<i>Observación directa</i>	33
10.2	<i>Entrevista</i>	34
10.2.2	Entrevistados.....	34
10.2.3.	<i>Tabla resumen de resultados</i>	34
10.2.4.	<i>Análisis de resultados</i>	40
10.3	<i>Encuesta</i>	41
11	Propuesta de Acción.....	53
11.1	<i>Introducción</i>	53
11.2	<i>Presentación</i>	54
11.3	<i>Beneficiarios</i>	55
11.4	<i>Estructura – Flujograma</i>	56
11.5	<i>Documento presentado</i>	57
10.5.1.	<i>Introducción</i>	59
10.5.2.	<i>Objetivos</i>	61
10.5.3.	<i>Glosario de términos:</i>	62
11.	Diagnóstico Situacional del Sector Educativo Privado	65
12	Matriz del Plan / Programa	66
13	Plan de Capacitación	69
13.1	<i>Coaching Educativo y Mentoring</i>	69
13.1.1	<i>Meta</i>	69
13.1.2	<i>Estrategia</i>	69
13.1.3	<i>Tácticas</i>	69
13.1.4	<i>Responsables</i>	69
13.1.5	<i>Cronograma</i>	69
13.1.6	<i>Presupuesto</i>	70
13.1.7	Resultados	70
13.2	<i>Guía de Capacitación</i>	71
13.2.1	<i>Coaching</i>	71
13.2.2	<i>Tipos de Coaching</i>	71
13.3	<i>Coaching Educativo</i>	72
13.4	Herramientas del Coaching aplicados al ámbito educativo.....	73
13.4.1	<i>Coaching Appreciativo</i>	73
13.4.2	<i>Preguntas Poderosas</i>	75
13.4.3	<i>Establecer Objetivos</i>	77
13.4.5	<i>Coaching en equipo</i>	79
13.5	<i>Mentoring en el proceso educativo</i>	82
13.5.1	<i>Tipos de Mentoring</i>	83
13.5.2	<i>Perfil de Mentor</i>	83
13.5.3	<i>Perfil del Tutelado</i>	84
13.5.4	<i>Estrategias dentro del Mentoring</i>	84
13.5.5	<i>Beneficios del Mentoring</i>	85
13.5.6	<i>Beneficios para la empresa:</i>	85
13.5.7	<i>Beneficios para el mentor:</i>	85
13.5.8	<i>Beneficios para el tutelado:</i>	85
13.6	<i>Dinámicas a ejecutarse en el Plan de Capacitación</i>	86
13.6.1	<i>El Comunicador</i>	86

13.6.2	<i>El Árbol De Los Logros</i>	87
13.6.3	<i>La Búsqueda Del Tesoro</i>	88
13.6.4	<i>Nudo humano</i>	88
13.6.5	<i>Creando al equipo ideal</i>	89
13.6.6	<i>Técnica 5.3.5</i>	90
13.6.7	<i>¿Me conoces?</i>	90
13.7	<i>Parámetros de Evaluación para el personal docente</i>	91
13.8	<i>Parámetros de Evaluación para el instructor.</i>	94
13.9	<i>Formulario de Evaluación al Instructor</i>	95
	<i>Plan De Capacitación</i>	96
13.10	<i>Recursos Materiales y presupuesto</i>	100
13.10.1	<i>Recursos Materiales:</i>	100
13.10.2	<i>Recursos Humanos</i>	100
13.11	<i>Presupuesto</i>	100
13.14	<i>Conclusiones</i>	101
13.15	<i>Recomendaciones</i>	101
13.16	<i>Bibliografía</i>	102
13.17	<i>Anexos</i>	103
13.18	<i>Cronograma</i>	105
13.18.1	<i>Medio De Socialización</i>	106
13.19	<i>Material Visual Utilizado</i>	106
14	<i>Conclusiones</i>	107
15	<i>Recomendaciones</i>	108
16	<i>Bibliografía</i>	109
17	<i>Anexos</i>	111
17.1	<i>Presupuesto</i>	111
17.2	<i>Cronograma</i>	112
18	<i>Certificación de Aprobación – Vicerrectorado</i>	113
19	<i>Certificado de Ejecución del Proyecto</i>	114
20	<i>Certificado de Implementación del Proyecto</i>	115
21	<i>Encuesta aplicada</i>	116
22	<i>Entrevista Aplicada</i>	119
23	<i>Plan de Socialización</i>	121
24	<i>Certificado de Abstract</i>	122
25	<i>Evidencias fotográficas del proceso</i>	123
26	<i>Socialización</i>	126

Índice de figuras

Figura 1 ISTS.....	9
Figura 2 Logo.....	10
Figura 3 Autoridades.....	13
Figura 4 Organigrama Institucional.....	15
Figura 5 Componentes del plan de Acción.....	32
Figura 6 Componentes de la socialización.....	32
Figura 7 Edad.....	41
Figura 8 Género.....	42
Figura 9 Capacitación.....	43
Figura 10 Costos de capacitación.....	44
Figura 11 Modalidades de Aprendizaje.....	45
Figura 12 Frecuencia de cursos.....	46
Figura 13 Tipos de Capacitación.....	47
Figura 14 Conocimientos y habilidades.....	48
Figura 15 Programas de Capacitación.....	49
Figura 16 Aporte de las capacitaciones.....	50
Figura 17 Autocapacitaciones.....	51
Figura 18 Instructor Interno.....	52
Figura 19 Proceso de Capacitación.....	56
Figura 20 El Coaching.....	71
Figura 21 Coaching Educativo.....	72
Figura 22 Fases del Coaching Appreciativo.....	73
Figura 23 Preguntas poderosas.....	75
Figura 24 Objetivos SMART.....	77
Figura 25 Coaching en Equipo.....	79
Figura 26 El mentoring.....	82
Figura 27 Diapositivas.....	106
Figura 28 La problemática.....	123
Figura 29 Recursos y presupuestos.....	123
Figura 30 Bibliografía.....	124
Figura 31 Entrevista Inspector Liceo de Loja.....	124
Figura 32 Entrevista Encargada de Talento Humano-Eugenio Espejo.....	125
Figura 33 Entrevista Encargada de Talento Humano-La Salle.....	125
Figura 34 Plan de Acción.....	126
Figura 35 Plan de acción.....	126
Figura 36 Plan de acción.....	127

Índice de tablas

Tabla 1:Lista de colegios	30
Tabla 2:Resumen de resultados.....	34
Tabla 3. Edad.....	41
Tabla 4:Género.....	42
Tabla 5:Curso de Capacitación	43
Tabla 6:Costo de Capacitación	44
Tabla 7: Modalidades de Aprendizaje.....	45
Tabla 8: Frecuencia de Cursos	46
Tabla 9: Tipos de capacitación.....	47
Tabla 10: Conocimientos y Habilidades	48
Tabla 11:Programas de Capacitación.....	49
Tabla 12: Aporte de las capacitaciones.....	50
Tabla 13. Autocapacitaciones	51
Tabla 14:Instructor Interno	52
Tabla 15: Matriz del Plan.....	66
Tabla 16:Presupuesto	70
Tabla 17:Principios del Coaching	91
:Tabla 18: Coaching Apreciativo	92
Tabla 19: Preguntas poderosas.....	92
Tabla 20: Objetivos SMART	93
Tabla 21: Coaching en Equipo.....	93
Tabla 22: Principios del Mentoring	93
Tabla 23: Estrategias del Mentoring	94
Tabla 24: Parámetros de evaluación	94
Tabla 25: Presupuesto de Capacitación	100
Tabla 26: Presupuesto	103
Tabla 27: Cronograma.....	105
Tabla 28: Presupuesto Final	111
Tabla 29: Cronograma	112

1 Resumen

El siguiente proyecto de titulación nace de la necesidad de desarrollar uno de los procesos del departamento de Talento humano que es clave en el progreso y éxito de las organizaciones y empresas “la capacitación”. Algunas empresas consideran la capacitación como un gasto innecesario y hasta pérdida de tiempo, pero en la realidad se trata de una de las grandes inversiones que una empresa puede hacer para potenciar el desarrollo de su personal y así lograr los objetivos propuestos.

Por ello, se propuso un plan de capacitación que está destinado al sector educativo privado siendo este un proceso que va desde la detección de necesidades de capacitación hasta la evaluación de los resultados favoreciendo el crecimiento profesional y humano.

Este proyecto tuvo como objetivo principal promover el desarrollo profesional del capital humano, mediante el análisis de métodos de formación innovadores, con la finalidad de potenciar las competencias, habilidades y actitudes de los colaboradores del sector educativo de la ciudad de Loja.

Este objetivo se cumplió gracias a la aplicación de diferentes métodos, a saber: el fenomenológico, hermenéutico, y práctico proyectual; estos permitieron recopilar información mediante fuentes confiables que dieron como resultado un plan de formación y capacitación.

Como parte de la propuesta de acción se contempló el coaching y el mentoring como métodos de capacitación actuales que promueven la formación, tanto humana como profesional, y prepara a los docentes para responder a los desafíos actuales de la educación.

Por lo tanto, un plan de capacitación es un proceso que permite que las empresas perduren a lo largo del tiempo siendo productivas y competitivas. De la misma manera se recomienda aplicarlo en las empresas educativas para que la educación sea de calidad y la planta docente sea competitiva.

2 Abstract

The following degree project arises from the need to develop one of the processes of the Human Talent department that is key to the progress and success of “training” organizations and companies. Some companies consider training an unnecessary expense and even a waste of time, but in reality, it is one of the great investments that a company can make to enhance the development of its personnel and thus achieve the proposed objectives.

For this reason, a training plan was proposed that is aimed at the private educational sector, this being a process that goes from the detection of training needs to the evaluation of the results favoring professional and human growth.

The main objective of this project was to promote the professional development of human capital, through the analysis of innovative training methods, in order to enhance the skills, abilities and attitudes of employees in the educational sector of the city of Loja.

This objective was achieved thanks to the application of different methods, namely: the phenomenological, hermeneutical, and practical project; These made it possible to collect information through reliable sources that resulted in a training and training plan.

As part of the action proposal, coaching and mentoring were considered as current training methods that promote training, both human and professional, and prepare teachers to respond to the current challenges of education.

Therefore, a training plan is a process that allows companies to last over time, being productive and competitive. In the same way, it is recommended to apply it in educational companies so that education is of quality and the teaching staff is competitive.

3 Problematización

El departamento de Talento Humano dentro de las organizaciones empresariales, instituciones financieras y educativas tienen como tarea esencial seleccionar, contratar, capacitar al personal, cuidar el buen ambiente laboral en el cual el empleado se desempeñe satisfactoriamente.

Sin embargo, hay un proceso que ha sido descuidado por parte de los empleadores: la capacitación continua. Algunas empresas consideran la capacitación como un gasto innecesario y hasta pérdida de tiempo, pero en la realidad se trata de una de las grandes inversiones que una empresa puede hacer para potenciar el desarrollo de su personal y así lograr ser una empresa competitiva en el contexto social (Adecco Empresas , 2020). Esta problemática, se la va a contextualizar desde tres ámbitos:

La empresa Internacional IFAES, que se dedica a la formación, diseño y actualización de conocimientos para las áreas funcionales de las empresas, revela que el 75% de las compañías no invierte en formación, pues tienen temor a que los empleados dejen su puesto de trabajo y se marchen a otras empresas a aplicar el conocimiento que se les otorgó. Otro dato que nos encauza este análisis es que solo el 32.71% de las empresas a nivel mundial invierten en la capacitación de sus empleados (Banco Mundial , 2021), lo cual convierte a una empresa en una organización débil y sin respuesta ante las problemáticas actuales.

En el país existen 466 empresas calificadas como operadores de capacitación y, además, hay 546 personas profesionales autorizadas como capacitadores independientes, según registros de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC). La mayoría pertenecen a Pichincha, Guayas, Cotopaxi y Chimborazo. (Silva, 2020). Este es un antecedente alarmante, pues indica que solo en cuatro provincias del país tiene importancia la capacitación al capital humano.

La pandemia del COVID, en el año 2020 golpeó a muchos sectores empresariales y por su puesto al campo de la educación privada y por la crisis financiera que atravesaron, fue un motivo para el despedido masivo de sus empleados. Ante esa coyuntura, la capacitación hubiera sido el talante para convertir a los empleados en agentes creativos, innovadores y con rápida respuesta antes la crisis. Sin embargo, no fue así. Estamos en la época del conocimiento (Chiavenato I. , 2009), por lo tanto, la capacitación debe ser potenciada no solo por el Estado sino por las instituciones educativas, lamentablemente, hoy solo se informa, pero no se forma.

Los obstáculos para una buena formación son: falta de presupuesto económico, no hay claridad en los temas de formación que necesitan los docentes, no existen formadores en el campo educativo, las capacitaciones no responden a los objetivos organizacionales. Con este antecedente, el formar a un docente, al menos en el campo privado, no es considerado parte del desarrollo empresarial.

Ante esta problemática, se presenta como alternativa de solución un diseño de un plan de capacitación como desarrollo empresarial orientado a la mejora continua del capital humano enfocado para el sector educativo privado de la Ciudad de Loja

4 Tema

“PLAN DE FORMACIÓN CONTINUO QUE PROMUEVA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2021”

5 Justificación

El presente proyecto de investigación es un requisito fundamental para obtener el título de tercer Nivel en la carrera de Gestión de Talento Humano en el Instituto Tecnológico Sudamericano.

Con la elaboración un plan de capacitación, se demostrará los conocimientos adquiridos y su relación con la práctica, con ello se motiva a las empresas que no tienen diseños de capacitación poder adquirir e implementar planes que mejoren las competencias de sus empleados y de esta manera poder potenciar el talento interno dentro de la enseñanza y la transmisión del conocimiento.

La Tecnología en Gestión de Talento Humano pretende analizar, planificar, desarrollar y evaluar al capital humano mediante un desarrollo continuo de formación a sus colaboradores en periodos determinados.

Los planes de capacitación permiten el retroalimentar falencias o vacíos dentro del colaborador o docentes, en base a nuevas e innovadoras formas de capacitación que conviertan al talento de una empresa en su principal activo y sean ellos mismos los artífices del crecimiento de la empresa como de la calidad educativa.

La elaboración de este plan de capacitación permite al estudiante desenvolverse como un profesional óptimo despertando habilidades de liderazgo e innovación, como un ente generador de ideas, frente a estas eventualidades observadas en las organizaciones.

Las herramientas con las cuales se puede formar el talento interno son: medios tecnológicos, capacitadores óptimos, talleres y seminarios pertinentes de acuerdo a las necesidades actuales que tienen que satisfacer por el departamento de Talento Humano.

La siguiente investigación se justifica en términos de impacto social puesto que en la actualidad la Tecnología de Gestión de Talento Humano se ha convertido en unos de los factores principales de crecimiento de las empresas. El desarrollo de un docente depende de la calidad de formación que tiene y ello lo convierte en un actor político,

un actor que no instiga a la rebelión sino en aquel que exhorta al análisis de su contexto social y de ahí vaticinar de forma racional aquellas consecuencias que puede traer una sociedad sin formación. He ahí la importancia de un plan de capacitación continua al sector educativo privado.

En la cultura organizacional la capacitación continua no es parte de ella, pues se ha mantenido siempre la monotonía en los empleados y el hecho de pensar que se contrata a un trabajador con conocimientos ya adquiridos en un ambiente universitario.

Con el diseño de capacitación continua, se transforma esa realidad y la formación llega a ser una de las bases para un mejor desarrollo del conocimiento, una actualización de sus métodos de trabajo y un posicionamiento empresarial educativo.

El ser un ente social que sea referente para las generaciones actuales, solo se puede conseguir mediante un plan que capacite y forme al docente. De esta manera, el sector educativo puede aprovechar el talento de sus colaboradores y convertirse en una empresa educativa competitiva.

Un plan de capacitación estructurado permite que las empresas se conviertan en organizaciones competitivas y con un crecimiento económico que se consolide a largo plazo, pues si la institución mantiene a la planta docente capacitada la población estudiantil aumentará pues ellos buscan una educación de calidad con docentes calificados y capacitados.

Mediante la estructuración del plan de capacitación las empresas sostienen un capital humano que fortalece la cartera económica, pues las iniciativas, los procesos internos serán realizados por una plantilla dosificada, potenciada y formada, lo cual se traduce en un alto nivel económico que es el resultado de tener personas calificadas dentro de la organización.

En conclusión, la capacitación continua es necesaria analizarla, planificarla, desarrollarla y evaluarla; por ende, un plan de capacitación permite obtener y tener talento humano de acuerdo a las competencias, habilidades y actitudes que la sociedad lo requiere

6 Objetivos

6.1 Objetivo General

Elaborar un plan de plan de formación continua que promueva el desarrollo profesional del capital humano, mediante el análisis de métodos de formación innovadores, con la finalidad de potenciar las competencias, habilidades y actitudes de los colaboradores del sector educativo de la ciudad de Loja, para el año 2021

6.2 Objetivos Específicas

1. Realizar una investigación bibliográfica usando fuentes internas y externas que nos permitan estructurar el marco conceptual del tema de investigación.
2. Recopilar información a través de la entrevista y encuesta que nos permita conocer las necesidades de capacitación que el docente necesita para desempeñarse productivamente.
3. Diseñar un plan de formación continua con visión educativa y empresarial por medio de herramientas actuales e innovadoras con la finalidad de potenciar las habilidades y competencias de los colaboradores del sector educativo.
4. Socializar el plan de formación continua a los estudiantes de 1ero a 5to Ciclo de la carrera de Gestión de Talento Humano que permita contribuir el fortalecimiento de sus habilidades y conocimientos

7 Marco Teórico

7.1 Marco Institucional

7.1.1. Marco institucional

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano cuenta con una amplia trayectoria en cuanto a educación superior de tercer nivel se refiere, tiene 25 años de vida institucional en donde ha venido ofertando en la ciudad de Loja – Ecuador carreras tecnológicas direccionadas a la innovación y diversificación profesional en varias áreas de desempeño.

Figura 1

ISTS



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

El propósito de la institución se condensa en la filosofía institucional, misma que muestra un conjunto de objetivos, valores y principios que rigen el trabajo en la institución, ésta se expresa claramente en la misión ya que enuncia por qué trabaja la empresa, en la visión que proyecta hacia donde quiere enfocarse la institución a largo plazo y el código de ética que se fortalece en los valores que promueve la organización al momento de ejercer su actividad educativa.

7.1.2. Logotipo Institucional

Figura 2

Logo



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

7.1.3. Reseña Histórica

El Señor Lic. Manuel Alfonso Manitio Conumba, crea el Instituto Técnico Superior Particular Sudamericano, para la formación de TECNICOS, por lo que se hace el trámite respectivo en el Ministerio de Educación y Cultura, y con fecha 4 de junio de 1996, autoriza con resolución Nro. 2403 la CREACIÓN y el FUNCIONAMIENTO de este Instituto Superior, con las especialidades del ciclo pos-bachillerato de:

1. Contabilidad Bancaria
2. Administración de Empresas, y;
3. Análisis de Sistemas

Para el año lectivo 1996-1997, régimen costa y sierra, con dos secciones diurno y nocturno facultando otorgar el Título de Técnico Superior en las especialidades autorizadas. Posteriormente, con resolución Nro. 4624 del 28 de noviembre de 1997, el Ministerio de Educación y Cultura, autoriza el funcionamiento del ciclo pos-bachillerato, en las especialidades de:

1. Secretariado Ejecutivo Trilingüe, y;
2. Administración Bancaria.

Con resolución Nro. 971 del 21 de septiembre de 1999, resuelve el Ministerio de Educación y Cultura, elevar a la categoría de INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PARTICULAR SUDAMERICANO, con las especialidades de:

1. Administración Empresarial
2. Secretariado Ejecutivo Trilingüe
3. Finanzas y Banca, y;
4. Sistemas de Automatización

Con oficio circular nro. 002-DNPE-A del 3 de junio de 2000, la Dirección Provincial de Educación de Loja, hace conocer la nueva Ley de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial, Nro. 77 del mes de junio de 2000, en el cual dispone que los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, forman parte directamente del “Sistema Nacional de Educación Superior” conforme lo determina en los artículos 23 y 24.

Por lo tanto en el mes de noviembre de 2000, el Instituto Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, pasa a formar parte del CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR.- CONESUP.- Con REGISTRO INSTITUCIONAL Nro. 11-009 del 29 de noviembre de 2000.

A medida que avanza la demanda educativa el Instituto propone nuevas tecnologías, es así que con acuerdo Nro. 160 del 17 de noviembre de 2003, la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP.- otorga licencia de funcionamiento en la carrera de:

1. Diseño Gráfico y Publicidad,

Para que conceda títulos de Técnico Superior con 122 créditos de estudios y a nivel Tecnológico con 185 créditos de estudios. Finalmente con acuerdo Nro. 351 del 23 de noviembre de 2006, el Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP.- Acuerda otorgar licencia de funcionamiento para las TECNOLOGÍAS en las carreras de:

1. Gastronomía
2. Gestión Ambiental

3. Electrónica, y;
4. Administración Turística.

Otorgando los títulos de Tecnólogo en las carreras autorizadas, previo el cumplimiento de 185 créditos de estudio.

7.1.4. Misión, visión y valores

Desde sus inicios la misión y visión han sido el norte de esta institución y que detallamos a continuación:

7.1.4.1. Misión

“Formar gente de talento con calidad humana, académica, basada en principios y valores, cultivando pensamiento crítico, reflexivo e investigativo, para que comprendan que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje”

7.1.4.2. Visión:

“Ser el mejor Instituto Tecnológico del país, con una proyección internacional para entregar a la sociedad, hombres íntegros, profesionales excelentes, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, con libertad de pensamiento y acción”

7.1.4.3. Valores:

Libertad, Responsabilidad, Disciplina, Constancia y estudio.

7.1.4.4. Referentes académicos

Todas las metas y objetivos de trabajo que desarrolla el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano se van cristalizando gracias al trabajo de un equipo humano: autoridades, planta administrativa, catedráticos, padres de familia y estudiantes; que día a día contribuyen con su experiencia y fuerte motivación de proactividad para lograr las metas institucionales y personales en beneficio del desarrollo socio cultural y económico de la provincia y del país. Con todo este aporte mancomunado la familia sudamericana hace honor a su slogan:

“Gente de talento hace gente de talento”.

Actualmente la Mgs. Ana Marcela Cordero Clavijo, es la Rectora titular; Mgs. Patricio Villamarín Coronel - Vicerrector Académico y el Mgs. Alfonso Maniño ocupa la Gerencia General.

Figura 3

Autoridades



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

7.1.5. Políticas Institucionales

Las políticas institucionales del Tecnológico Sudamericano atienden a ejes básicos contenidos en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior en el Ecuador y se resumen de la siguiente manera:

- ✓ Esmero en la atención al estudiante: antes, durante y después de su preparación tecnológica puesto que él es el protagonista del progreso individual y colectivo de la sociedad.
- ✓ Preparación continua y eficiente de los docentes; así como definición de políticas contractuales y salariales que le otorguen estabilidad y por ende le faciliten dedicación de tiempo de calidad para atender su rol de educador.
- ✓ Asertividad en la gestión académica mediante un adecuado estudio y análisis de la realidad económica, productiva y tecnología del sur del país para la propuesta de carreras que generen solución a los problemas.
- ✓ Atención prioritaria al soporte académico con relevancia a la infraestructura y a la tecnología que permitan que docentes y alumnos disfruten de los procesos enseñanza – aprendizaje.

- ✓ Fomento de la investigación formativa como medio para determinar problemas sociales y proyectos que propongan soluciones a los mismos.
- ✓ Trabajo efectivo en la administración y gestión de la institución enmarcado en lo contenido en las leyes y reglamentos que rigen en el país en lo concerniente a educación y a otros ámbitos legales que le competen.
- ✓ Desarrollo de proyectos de vinculación con la colectividad y preservación del medio ambiente; como compromiso de la búsqueda de mejores formas de vida para sectores vulnerables y ambientales.

7.1.6. *Objetivos Institucionales*

Los objetivos del Tecnológico Sudamericano tienen estrecha y lógica relación con las políticas institucionales, ellos enfatizan en las estrategias y mecanismos pertinentes:

- ✓ Atender los requerimientos, necesidades, actitudes y aptitudes del estudiante mediante la aplicación de procesos de enseñanza – aprendizaje en apego estricto a la pedagogía, didáctica y psicología que dé lugar a generar gente de talento.
- ✓ Seleccionar, capacitar, actualizar y motivar a los docentes para que su labor llegue hacia el estudiante; por medio de la fijación legal y justa de políticas contractuales.
- ✓ Determinar procesos asertivos en cuanto a la gestión académica en donde se descarte la improvisación, los intereses personales frente a la propuesta de nuevas carreras, así como de sus contenidos curriculares.
- ✓ Adecuar y adquirir periódicamente infraestructura física y equipos tecnológicos en versiones actualizadas de manera que el estudiante domine las TIC'S que le sean de utilidad en el sector productivo.
- ✓ Priorizar la investigación y estudio de mercados; por parte de docentes y estudiantes aplicando métodos y técnicas científicamente comprobados que permitan generar trabajo y productividad.
- ✓ Planear, organizar, ejecutar y evaluar la administración y gestión institucional en el marco legal que rige para el Ecuador y para la educación superior en

particular, de manera que su gestión sea el pilar fundamental para lograr la misión y visión.

- ✓ Diseñar proyectos de vinculación con la colectividad y de preservación del medio ambiente partiendo del análisis de la realidad de sectores vulnerables y en riesgo de manera que el Tecnológico Sudamericano se inmiscuya con pertinencia social

7.1.7. Estructura del modelo educativo y pedagógico del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

Figura 4

Organigrama Institucional



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

7.1.8. Plan Estratégico de Desarrollo

El Instituto Tecnológico Superior Sudamericano cuenta con un plan de desarrollo y crecimiento institucional trazado desde el 2012 al 2015; el cual enfoca puntos centrales de atención:

- ✓ Optimización de la gestión administrativa
- ✓ Optimización de recursos económicos
- ✓ Excelencia y carrera docente

- ✓ Desarrollo de investigación a través de su modelo educativo que implica proyectos y productos integradores para que el alumno desarrolle: el saber ser, el saber y el saber hacer
- ✓ Ejecución de programas de vinculación con la colectividad
- ✓ Velar en todo momento por el bienestar estudiantil a través de: seguro estudiantil, programas de becas, programas de créditos educativos internos, impulso académico y curricular
- ✓ Utilizar la TIC`S como herramienta prioritaria para el avance tecnológico
- ✓ Automatizar sistemas para operativizar y agilizar procedimientos
- ✓ Adquirir equipo, mobiliario, insumos, herramientas, modernizar laboratorios a fin de que los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo
- ✓ Rendir cuentas a los organismos de control como CES, SENESCYT, CEAACES, SNIESE, SEGURO SOCIAL, SRI, Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS, docentes, estudiantes, padres de familia y la sociedad en general
- ✓ Adquirir el terreno para la edificación de un edificio propio y moderno hasta finales del año dos mil quince.

7.2 Marco Conceptual

7.2.1. *La capacitación como proceso de desarrollo del capital humano*

Definición según varios autores

Gran parte del éxito de una empresa tiene que ver con el tipo de personas que tiene una organización y más que todo si los colaboradores aportan con su talento para alcanzar los objetivos organizacionales. Porque, en definitiva, las personas son aquellas que permiten que las empresas sean exitosas y sólo lo logran cuando han sido capacitadas y formadas.

Chiavenato menciona que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo que se aplica de manera sistemática y organizada, que permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos definidos previamente.

Por otro lado, Dolan, S. y Valle, Schuller, R. postulan que la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo fin es mejorar su rendimiento a través del tiempo, desarrollando sus conocimientos, destrezas y actitudes lo cual les permite ser más productivos en sus labores y que la organización sea más competitiva (Dolan, 2003).

Según Dessler Gary, la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor cómo vender el producto de la empresa, o inclusive a un nuevo supervisor cómo entrevistar y evaluar a los empleados (Univia, 2013).

Alles nos manifiesta que capacitar a una persona es incrementar sus capacidades para poder desempeñarse con éxito en su puesto. Es hacer que su perfil se adecue al perfil de conocimiento y competencias requeridos para el puesto, adaptándolo a los permanentes cambios que la tecnología y el mundo globalizado exigen (Alles, 2015).

Otro concepto de capacitación podemos encontrarlo en la reflexión de Mondy y Noé, que consideran que la capacitación constituye un proceso continuo y sistemático que tiene como finalidad brindar el conocimiento y destrezas necesarias para que el individuo pueda desarrollar sus funciones en un puesto de trabajo (Noe, 2005).

Por lo tanto, si una empresa desea ser competitiva y productiva debe capacitar a sus empleados, enfocándose en sus competencias, habilidades y actitudes. El resultado será unos colaboradores eficaces, productivos, competitivos y más que todo será una manera de retener al personal y fidelizarlo.

Si no se capacita al personal es muy probable que la organización desaparezca por inanición intelectual y no logre tener los resultados esperados; es por esa razón que la capacitación debe estar diseñada en la perspectiva de rentabilidad y crecimiento holístico.

7.2.2. Desarrollo del capital humano mediante un proceso de capacitación

Desarrollar a los trabajadores mediante una capacitación adecuada garantiza el éxito total de una empresa. Sin embargo, es necesario acotar que la capacitación no es solo transmitir información, que muchas de las veces ni siquiera está acorde a la realidad o necesidad de la empresa, sino más bien, la capacitación debe ser “formación”, desarrollo integral, que le permita al trabajador lograr mejores resultados tanto personales como empresariales.

La capacitación no debe verse como una obligación o como una rutina empresarial. Si estamos ante un contexto cambiante que plantea nuevos retos, la formación es una de las formas más efectivas de enfrentar estos cambios es por ello que debemos verla como una necesidad indispensable en el desarrollo de la empresa y de la sociedad (Gutiérrez, 2005).

Pero ¿Cuál es el objetivo de desarrollar al capital humano mediante un proceso de capacitación? Sin duda alguna el crecimiento humano, intelectual y empresarial. Gracias a la capacitación y formación se logra que los colaboradores lleguen a ser un factor de innovación, crecimiento y competitividad.

Hay que tener claro que la capacitación es una inversión y gracias a ella las personas garantizan el éxito de la organización; por lo tanto, son los hombres los que hacen la economía de un país, y son ellos, los verdaderos factores del progreso (Luevano, 2016).

7.2.3. *Ventajas y desventajas de la capacitación empresarial*

La capacitación se desarrolla en contextos distintos y en modos divergentes, si bien la capacitación es un valor agregado en el capital humano existen ventajas como desventajas de este proceso de talento humano, a saber:

Ventajas: Mejora del clima laboral: un colaborador con capacitación constante mejora su actitud y genera un ambiente receptivo, adaptativo y motivado. Al ofrecer oportunidades de desarrollo se genera lealtad dentro de la organización (4PAR, 2019). Ayuda al personal para la toma de decisiones y solución de problemas.

Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo. Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones. Promueve líderes y mejora las aptitudes comunicativas (Psicología y Empresa, 2018).

Desventajas: En muchas ocasiones se considera que se pierde tiempo y se desperdicia más material en la producción ya que un trabajador que no posee las capacidades ni los conocimientos adecuados es muy probable que origine todos estos inconvenientes en perjuicio de la empresa.

Puede generar en el nuevo colaborador un sentimiento de falta de adaptación al trabajo y a la empresa. Se puede generar resentimiento en los trabajadores a quienes no se les reconoce capacidades, méritos y conocimientos especiales para las tareas en las que ellos rendirán (Serna, 2016).

7.3. Plan de Capacitación

7.3.1. *Importancia de la capacitación*

¿Por qué es importante un plan de capacitación? Si una empresa no se capacita, ésta jamás será competitiva y rentable. Por lo tanto, la capacitación no solo se trata de

impartir talleres, seminarios o cursos, la capacitación debe formar al colaborador buscando siempre la realización personal y el desarrollo organizacional.

La importancia de una planificación radica en el desarrollo y la mejora de las competencias de los colaboradores y que estas capacitaciones respondan de forma real a lo que sucede en la empresa, llegando así a la excelencia y a la calidad de capital humano que se ha formado gracias a la capacitación.

7.3.2. *Etapas del plan de capacitación*

Varios autores concuerdan en que la capacitación tiene cuatro etapas y es un proceso cíclico y continuo. Partiendo de esta premisa las etapas de la capacitación son:

a) El diagnóstico: el primer paso es realizar un inventario de las necesidades de capacitación que hay que satisfacer. El objetivo es capacitar en base a necesidades y poder responder las siguientes preguntas: ¿Qué conocimiento desea el personal? ¿Qué habilidades necesitan? ¿Qué necesitan para desempeñarse en forma distinta a como lo hacen actualmente? (Noe, 2005)

b) El diseño: consiste en preparar el programa de capacitación para atender las necesidades detectadas; se fijan los objetivos, se desarrollan los temarios, debe ser sistemático, continuo, real y acorde con los objetivos de la empresa y necesidades detectadas.

Con este antecedente se responde a las siguientes preguntas: ¿A quién capacita? ¿Cómo capacitar? ¿En qué capacitar? ¿Dónde capacitar? Y ¿Cuándo capacitar? (Chiavenato I. , 2009).

c) La implementación: en este paso se llega a la ejecución del programa de capacitación y la calidad de la implementación va a depender de la buena preparación de los pasos anteriores. Aquí se elige las modalidades de capacitación: curso, seminario, conferencia, taller, etc. La clave está en contar con la capacitación adecuada para el personal indicado.

d) La evaluación: consiste en revisar los resultados obtenidos con la capacitación y saber si se alcanzaron los objetivos planteados; con ello conocemos la eficacia del curso o taller desarrollado.

7.3.3. Tipos de Capacitación

Como se había manifestado desde el inicio, toda capacitación tiene el objetivo de cambiar el comportamiento y actitud de un colaborador, a partir de ello encontramos los siguientes tipos de capacitación (Bizneo , 2021): la capacitación laboral de conocimiento operativo: esta se basa en habilidades, métodos de trabajo y herramientas orientados a fomentar el desarrollo del empleado y a mejorar su productividad; conocimiento proactivo, aquí se desarrollan las fortalezas personales del empleado que le permita anticipar escenarios, incrementar la competitividad dentro de la organización y aportar perspectiva e innovación al grupo de trabajo. Y, la capacitación laboral en conocimientos básicos: que se centra en la inducción y capacitación básicas para desempeñar tareas sin que esto implique un cambio en la estructura de la organización.

7.3.4. Métodos de Capacitación

Existen una variedad de métodos para potenciar las habilidades del capital humano, destaco las más importantes: rotación de puestos, puestos de asesoría, aprendizaje práctico, ejercicios de simulación, estudio de casos, coaching, mentoring y asesoría de los trabajadores.

7.4. Metodologías de Aprendizaje

7.4.1. Coaching

Los cambios a los que nos estamos enfrentando por la globalización y la alta exigencia del entorno en los últimos años y la situación actual dentro de la educación nos hacen sin duda ir en búsqueda de herramientas factibles y eficaces para enfrentar estas problemáticas y por ende darles solución. El coaching es una de ellas.

Según su etimología, el coaching proviene de la palabra francesa coach que significa carruaje, es decir un vehículo para transportar personas de un lugar a otro (Joao Alberto Catalao, Ana Teresa Penim, 2015). A partir de aquí la International

Coach Federation (ICF) define al "coach profesional" como la persona que ofrece una colaboración que ayuda a los clientes a obtener buenos resultados en sus vidas personales y profesionales, así como a mejorar su rendimiento y su calidad de vida. (Laia Mestres i Salud. Redacción de Educaweb, 2011)

El coaching consiste en la creación de nuevos paradigmas con el fin de dar resultados innovadores a una necesidad dada, es decir que a través del uso del coaching existe la posibilidad de incrementar nuestro potencial al darnos cuenta de qué habilidades, herramientas y recursos disponemos con el fin de superar los obstáculos que nosotros mismo imponemos por el uso de paradigmas arcaicos que determinan nuestras actitudes y por consiguiente afecta nuestras aptitudes (Lozano, 2008).

El buen docente bajo los parámetros del coaching tiene que conocerse a sí mismo, conocer los valores y las creencias que lo motivan, trazarse un plan de acción en el aula y siempre que puede ser coherente; es decir, vivir de acuerdo con sus valores y ser consistente tanto en su pensamiento y acción (Lozano, 2008).

7.4.2. Tipos de Coaching

Muchas de las dinámicas del coaching suelen estar enfocadas a grupos. Sin embargo, el coaching laboral también se utiliza de forma individual y se puede aplicar desde varios campos:

- **Coaching Ejecutivo:** su objetivo es facilitar todas aquellas cuestiones relacionadas con la dirección y el liderazgo, poniendo el foco en las habilidades sociales y las relaciones interpersonales.
- **Coaching Laboral/Personal:** lo demanda aquella persona que quiere mejorar su desempeño o que ha perdido la motivación.
- **De innovación:** se centra en la creatividad y en la generación de nuevas ideas que permitan hacer crecer a la empresa.

7.4.3. Fuentes del Coaching Educativo

El coaching educativo tiene sus fuentes claras con las cuales llegar a los objetivos planteados, se destaca las tres principales fuentes:

- **Psicología:** a partir del siglo XX, surge la psicología humanista como reacción al conductismo y considera que el ser humano puede elegir de manera libre su proyecto de vida. Esta corriente tiene como objetivo que la persona consiga su desarrollo individual y colectivo.
- **Filosofía:** el pensamiento filosófico de Sócrates es el fundamento más claro en el coaching educativo. Este filósofo sembró en las personas la capacidad de buscar y descubrir por sí mismas las respuestas, mediante la dialéctica como una forma para adquirir el conocimiento. La filosofía socrática tiene una relación con el coaching educativo pues mediante el diálogo se cuestiona todo concepto que pueda parecer válido hasta llegar a conocer cuál es el verdadero.
- **Lingüística:** el carácter generador y activo del lenguaje es fundamental en el coaching educativo. Un objetivo esencial del coaching es generar una nueva realidad y esto solo se logra por medio de la palabra, una palabra que cambia, transforma y es capaz de transformar el futuro.

7.4.4. Finalidad del Coaching Educativo

La finalidad del coaching educativo es ir más allá de lo que un currículo determine y abarcar toda la realidad del estudiante, no sólo la intelectual sino también la humana, por eso es que el coaching educativo constituye una nueva puerta en la educación donde prepara al docente y genera cambios en el estudiante (Moya, 2019). En otras palabras, la preocupación del profesorado por su propia mejora será el primer paso para fomentar la del estudiantado, o, en su defecto, ambos podrán ir logrando dicha excelencia a través de la relación educativa que establezcan (Moya, 2019).

El coaching en el sector educativo consiste en establecer unas metas y desarrollar todos los recursos necesarios para que éstas se hagan realidad, favoreciendo la toma de decisiones, la motivación y el autoconocimiento. Se pretende descubrir el talento de los seres humanos implicados en dicho proyecto para así mejorar y optimizar su desarrollo personal y profesional.

O'Connor considera que el coaching es un proceso de lucha por la libertad, en el amplio sentido de liberarse de algo que impide las metas de la persona y libertad de hacer lo que la persona anhela. Una idea esencial en la educación, en donde el docente puede ser más un facilitador o coach, que un enseñante o experto (Montes, 2009).

7.4.5. *El Coaching en el desarrollo profesional docente*

Siendo el docente un actor político, social y de liderazgo, el coaching educativo pretende que el docente se capacite, se desarrolle y funja como un líder socio-emocional crítico de la realidad y apasionado por la humanidad. Siendo formador de distintas generaciones, el docente se convierte en un modelo a seguir, muchas veces, un modelo a imitar o tras tantas un modelo a emular. El coaching como método para el desarrollo del docente busca que éste logre ser un líder educacional y que contribuya a que los estudiantes encuentren por sí mismos su realización como seres humanos.

Por lo tanto, el coaching forma al nuevo docente con las siguientes características (Montes, 2009): un docente capaz de compartir metas y visiones, un docente que construya relaciones fuertes, trabajo colaborativo y alianzas; un docente que se enfoque en la auténtica educación democrática; que comprenda y lidere un proceso de cambio y, un docente que encuentre nuevos enfoques de hacer y de ser

Pero ¿cómo lograr todo lo expuesto anteriormente? El coaching plantea varias herramientas de las cuales detallo aquellas que serán fundamentales para un mejor rendimiento educativo del docente y al mismo tiempo un crecimiento empresarial, a saber: el coaching apreciativo, establecer objetivos y el coaching de equipo. (Joao Alberto Catalao, Ana Teresa Penim, 2015).

Estas herramientas serán vitales para la autoconciencia, el establecimiento de metas y lo más importante establecer planes de acción claros, distintos y reales que cambien no solo el concepto de educación sino la existencia del educador.

7.5. El Mentoring en el proceso educativo:

7.5.1. *Definición del mentoring*

El departamento de Talento Humano tiene el objetivo de desarrollar, potenciar a su capital humano y prepararlo para responder a problemáticas actuales y en

evolución. Antes esta coyuntura, el mentoring es un proceso que ayuda a crecer no solo al colaborador sino a la empresa.

Pero ¿En qué consiste el mentoring? Es un término polisémico que procede del inglés. Aunque en español contamos con un sustantivo equivalente, “mentoría”, lo cierto es que mentoring se ha posicionado como término de uso amplio tanto en el campo empresarial como en el educativo (Verdesoto, 2019).

De esta manera, entendemos el mentoring como esa relación educativa de acompañamiento y guía que se desarrolla entre una persona con más experiencia, y otra que desea adquirirla. El mentor sabe escuchar, aconsejar y apoya al aprendiz en su camino de aprendizaje, dedica parte de su tiempo a potenciar el crecimiento personal de la otra persona a través de su orientación, en definitiva, un mentor es un consejero.

7.5.2. El mentoring en el proceso educativo

El mentoring en la educación tiene como primer objetivo cambiar la mentalidad del docente, porque ya no es el centro de atención del aula, el docente es el facilitador, es el mentor es aquel que permite que los estudiantes vayan descubriendo nuevos conocimientos y desarrollen sus potencialidades de manera holística (Aloy, 2015). Desde este punto de vista, el mentoring en el proceso educativo va a concentrar toda su atención en tres puntos esenciales de la educación (Aloy, 2015): la formación de la persona como tal y en su integralidad, buscar la autonomía en la educación en cuanto material de estudio, medios digitales, dotación de recursos y el mentoring debe enfocarse en toda la comunidad educativa

Ahora ¿cómo se desarrolla el mentoring de forma práctica en especial con miras a desarrollar y mejorar el proceso educativo? Sabiendo que es un proceso es un proceso inductivo, de dentro a afuera, parte del reconocimiento de un potencial en las personas, integrado por sus conocimientos, capacidades, cualidades y fortalezas. La labor del mentor es:

- Crear consciencia sobre ese potencial (LOCALIZAR),
- Movilizarlo a través de la acción (ACTIVAR)

- Desarrollarlo a través de la puesta en práctica de distintas competencias generando un ciclo continuo de acción-reflexión-aprendizaje-mejora (FACILITAR).

Y, es en la educación donde el mentoring se centra en desarrollar las capacidades de sus alumnos para convertirlas en competencias y en talentos que el día de mañana se reflejarán en la sociedad. Por ello, cuando se desarrollan las competencias estas deben enfocarse a nivel de actitud, de conocimiento y de habilidad.

7.5.3. Desarrollo del capital humano a través del mentoring

El desarrollo del capital humano y su crecimiento no solo depende de los recursos que se asignen por parte de talento humano. Gran parte de la responsabilidad del crecimiento empresarial son los mismos clientes internos y de su capacidad para comunicar aquello que con el tiempo y su experiencia han adquirido.

Por eso, es que la finalidad de esta estrategia, como es el mentoring es optimizar los recursos humanos poniendo en contacto a dos profesionales, puesto que uno quiere enseñar lo que sabe y el otro está dispuesto a aprender (Aloy, 2015). Cuando una empresa implementa el mentoring permite el desarrollo profesional de los empleados, esto los lleva a los colaboradores a sentirse más comprometidos con su empleo, con sus compañeros, con sus directivos, con los nuevos colaboradores.

Si nos referimos al crecimiento del capital humano a través del mentoring, esta debe verse también como una herramienta de motivación y aprendizaje constante. El mentoring no termina como un tiempo determinado de acompañamiento, es una estrategia diaria porque el conocimiento es evolutivo y cambiante.

El mentor de una empresa es aquel que conoce la misión, visión, valores institucionales y su cultura organizacional y éste se identifica con la empresa. Por esa razón, el mentoring es la estrategia organizacional que permite que los nuevos colaboradores se relacionen con la empresa y que ajusten sus objetivos personales con los objetivos organizacionales.

8 Metodología

8.1 Métodos

8.1.1. *Método fenomenológico*

Según Rogers (1978) el método fenomenológico, es el mundo subjetivo del hombre conformado por todo el campo de experiencias, percepciones y recuerdos al que un individuo puede tener acceso en un momento dado y de acuerdo por Husserl (1998), “el objetivo que persigue este método es la comprensión de la experiencia vivida en su complejidad; esta comprensión, a su vez, busca la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno, es indispensable conocer la concepción y los principios de la fenomenología, conocer las vivencias por medio de los relatos, las historias y las anécdotas es fundamental porque permite comprender la naturaleza de la dinámica del contexto.

8.1.2. *Método hermenéutico*

“A partir de un contexto socio educativo. El propósito del estudio investigativo queda establecido utilizando los cánones respectivos a partir de la revisión bibliográfica de cada texto o libro usado para el proceso de investigación, es necesario llegar hasta las profundidades del contenido, constantemente identificando los elementos que se van encontrando y dándole estructura, buscando especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno encontrado, describiendo las categorías, las subcategorías y tendencias respectivas que complementen de manera única el conglomerado del contenido encontrado para su estudio” (Sanchez, 2001).

8.1.3. *Método práctico proyectual*

Según Munari (1983) “El método proyectual no es algo absoluto y definitivo; es algo modificable si se encuentran los valores objetivos que mejoren el proceso. Y este hecho depende de la creatividad del proyectista que, al aplicar el método, puede descubrir algo para mejorarlo”. En consecuencia, las reglas del método no bloquean la personalidad del proyectista, sino, que, al contrario, le estimulan al descubrir algo, que, eventualmente, puede resultar útil también a los demás” (Sanchez Blasco, 2013).

8.2 Técnicas

La recolección de datos va a permitir recopilar y medir información de diversas fuentes a fin de obtener un panorama completo, responder preguntas importantes, evaluar sus resultados y anticipar futuras tendencias. Este proceso busca reunir y medir información de diferentes fuentes para obtener una visualización completa y precisa acerca de un tema, zona o situación de interés. Con la recolección de datos y los resultados recogidos se puede realizar una toma de decisiones.

8.2.1 *Entrevista*

La entrevista es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistados y entrevistadores, en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador.

8.2.2 *Encuesta*

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, para la recolección de los datos y posterior análisis de los resultados hemos propuesto el cuestionario que a la vez es una encuesta, esta técnica consiste en entregar a las personas vía online cuya información se requiere para la investigación, un cuestionario que debe ser llenado por ellos mismos, libremente. (Rodríguez Gómez, Gil Flores, y García Jiménez, 1996)

9. Diseño Metodológico

9.1 Levantamiento de información primaria

El método fenomenológico se lo empleo para el levantamiento de información primaria que inicia con la aproximación a los docentes del sector privado de la ciudad de Loja, continuó con la aplicación de entrevista y encuestas y culmino con la descripción y análisis de la opinión, percepción y preferencias de los colaboradores del sector educativo, lo que resulta muy efectivo para conocer las futuras capacitaciones y así enfocar esta propuesta de un plan de formación continua con el fin de satisfacer las demandas de capacitación para los docentes, ya que los colaboradores internos son el activo principal de la empresa, dando como resultado determinar la viabilidad al proyecto.

9.1.1 Entrevista

Esta técnica se aplicó al sector educativo del nivel secundario de la Ciudad de Loja, con el fin de conocer el grado de formación de los colaboradores del sector educativo, La entrevista fue de tipo estructurada o dirigida, siguiendo en orden las preguntas establecidas en un guion. Ver página 117 (Anexos)

9.1.2 Encuesta

Con respecto al instrumento de investigación se utilizó una encuesta por muestreo, en la cual se selecciona una parte de la población que se estima representativa de la población asignada, esto permitirá conocer previamente los resultados del levantamiento de información.

9.1.2.1 Determinación de la muestra

En la presente tabla se han tomado en consideración solo las instituciones educativas de bachillerato privado, que tienen en su nominas más de 20 empleados. La dirección distrital es la página base en la cual se consultó los colegios del sector educativo de Loja.

Tabla 1

Lista de colegios

EMPRESAS	TOTAL DE EMPLEADOS
1. Colegio Eugenio Espejo	57
2. Colegio San Gerardo	49
3. Colegio Liceo de Loja	38
4. Colegio Ateneo	34
5. Colegio APC	37
6. Colegio Iberoamericano	27
7. Colegio La Salle	31
8. Colegio Miguel Ángel Suarez	36
9. Colegio La Porciúncula	41
10. Colegio La Inmaculada	38
11. Colegio Santa Mariana de Jesús	39
12. Colegio "PCI" Amazonas	25
13. Colegio La Dolorosa	49
14. Colegio Juan Montalvo	33
15. Colegio Mater Dei	41
TOTAL	575
TOTAL	

Formula:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

Datos:

n=Tamaño de la muestra

N= Total de docentes - Sector educativo Privado (575)

P=Probabilidad del éxito 50%

Q=Probabilidad de fracaso 50%

E=Margen de error 6% (0,06%)

Z= Nivel de confianza 90% (1.96)

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)E^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{575 \times (0,5)^2 \times 1,96^2}{(575-1)(0,07)^2 + 0,5^2 \times 1,96^2}$$

$$n = \frac{575 \times 0,25 \times 3,84}{575(0,0025) + 0,25 \times 3,84}$$

$$n = \frac{58,825,92}{153,20 + 0,96}$$

$$n = \frac{58,825,92}{154,16}$$

$$n = 381,59$$

$$n = 575 \text{ personas}$$

Se aplicarán 575 encuestas a los docentes que ocupan un cargo en el sector privado de la educación en la ciudad de Loja.

9.2 Levantamiento de información secundaria

El método hermenéutico facilitó el desarrollo científico del plan de capacitación con base a una revisión bibliográfica de fuentes confiables que permitió que la investigación tenga una profundidad viable, exponiendo los elementos directos, así como sus rasgos y características. Con este método, no sólo se contribuyó a la investigación en cuanto al objetivo, a los datos teóricos y al campo de acción, sino también se pudo identificar las necesidades para crear un plan de capacitación y de esta manera, organizarlo y ejecutarlo en el sector educativo para desarrollar a su capital humano de una manera más efectiva.

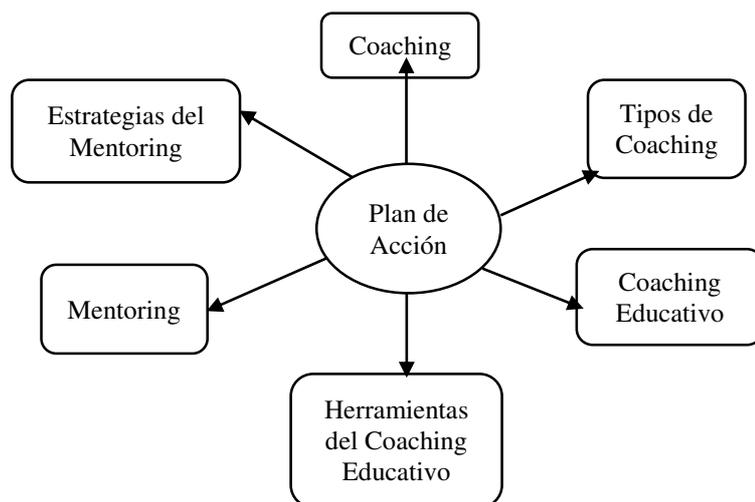
9.3 Plan de formación

Para el cumplimiento y aplicación del método práctico proyectual se inició con la aplicación de los elementos de un plan de formación que respalden la investigación, como estudios, análisis y técnicas que permitieron mejorar la propuesta sobre el diseño de capacitación, sacando conclusiones sobre la problemática y obtener posibles recomendaciones para generar alternativas de solución a los problemas desde un punto

de organización y de desarrollo dentro del sector educativo de la Ciudad de Loja, dado que este método no solo depende de una estructura lógica sino también en la observación e indagación que plantea el proyectista.

Figura 5

Componentes del plan de Acción



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

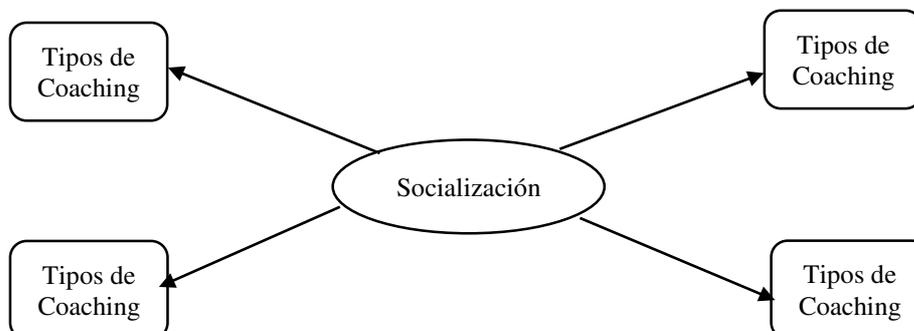
Elaboración: El Autor

9.4 Socialización

Para cumplir con el cuarto objetivo respecto a la socialización se ejecutó la misma bajo una planificación que consistió en:

Figura 6

Componentes de la socialización



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

10 Análisis y presentación de resultados

10.1 Observación directa

El sector educativo privado de la ciudad de Loja tiene una alta demanda de población estudiantil a pesar de la situación económica del país. Y una de las razones por las cuales los padres de familia acuden a estas instituciones es justamente por el personal docente calificado que se encuentran en ellas.

Sin embargo, las capacitaciones para el personal docente privado representan una de las grandes deficiencias dentro de la planificación institucional pues no están de acuerdo a las necesidades de los docentes. Se han dictado talleres, seminarios, cursos que se han enfocado más en las tendencias de antaño que en las demandas actuales.

Las capacitaciones que el sector educativo privado optan por dar a sus docentes es solo la satisfacción del marketing de las grandes editoriales que ofertan sus libros muchas de las veces con contenido superfluo y no con el objetivo de ayudar al docente a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje, menos aún de brindar las herramientas actuales para la mejora continua.

La cultura organizacional del sector educativo privado de la Ciudad de Loja se enfoca en la excelencia académica y en superar la calidad educativa que normalmente ofrece el sector público. Empero, las metodologías que emplean los docentes no satisfacen sus necesidades y ello por falta de capacitaciones.

Es por ello, que la falta de capacitaciones estructuradas, actuales, innovadoras y creativas son una ausencia permanente en las instituciones privadas. Sumado a ello, no se cuenta con instructores calificados que pertenezcan a la misma institución lo cual representa un gasto extra y muchas veces incómodo para los administradores de estas instituciones.

Con este antecedente, es apremiante un plan de capacitación actual, innovador que presente herramientas que satisfagan de manera integral las necesidades del docente y así mejoren al ámbito educativo actual.

10.2 Entrevista

La siguiente entrevista fue aplicada a tres directivos responsables de las instituciones educativas del sector educativo privado de la Ciudad de Loja, en la cual detallan y responden acerca del tema de un plan de capacitación que se va a implementar para el personal docente privado.

10.2.2 Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Ab. Soraya Salinas.
Encargada Talento Humano – Eugenio Espejo

Entrevista 2

Nombre: Lic. Víctor Peña
Inspección General - Liceo de Loja

Entrevista 3

Nombre: Dra. Elizabeth Jiménez.
Talento Humano - La Salle

10.2.3. *Tabla resumen de resultados*

Tabla 2

Resumen de resultados

Soraya Salinas	Colegio Eugenio Espejo
Talento Humano	
Pregunta 1	Respuesta
¿La Institución cuenta con un presupuesto destinado para los procesos de desarrollo y capacitación del personal educativo?	Si, al inicio del año se realiza el presupuesto que se va a destinar para formar a los docentes de nuestra institución
Pregunta 2	Respuesta
¿La institución ha presentado un programa de capacitación para el desarrollo de las competencias del personal educativo?	En sí la presentación a los docentes no se ha realizado, pero existe el plan de capacitación
Pregunta 3	Respuesta

¿Considera usted que el personal de la institución necesita un plan de formación para mejorar su desempeño laboral? ¿qué temas sugiere?

El desempeño de los docentes es bueno, se necesita claro porque en la educación hay que innovar siempre. Optamos por temas como: trabajo en equipo, coaching y plataformas virtuales.

Pregunta 4

¿Sabía usted que los supervisores y directores de su institución trabajan mediante el coaching educativo como una forma de motivar y ayudar a sus empleados a obtener mejores resultados en su desempeño laboral?

Respuesta

La verdad no he tenido conocimiento que la motivación que se realiza a los docentes tenía este concepto.

Pregunta 5

¿Considera usted que el Coaching Educativo puede mejorar las competencias y habilidades del personal docente? (En caso de responder de forma afirmativa, la pregunta procede)

Respuesta

Sí, es necesario tener docentes preparados y competitivos en el área educativo que puedan responder a las demandas actuales de la educación.

Pregunta 6

¿Implementaría usted el Coaching Educativo en su institución con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje? (En caso de responder de forma afirmativa, la pregunta procede)

Respuesta

Claro que sí, todo aquello que signifique crecimiento profesional y que conlleve el mejoramiento en el aprendizaje como en la enseñanza se debería aplicar.

Pregunta 7

¿Sabía usted que los docentes y directores de área acompañan al nuevo personal mediante el mentoring con el fin de enseñar aquellos conocimientos que han adquirido por experiencia?

Respuesta

La verdad no, desconocía el termino, pero el acompañamiento si se realiza con los nuevos docentes o con docentes jóvenes.

Pregunta 8

¿Considera usted que se puede implementar dentro del plan de formación de

Respuesta

Claro que sí, son procesos de aprendizaje que toda institución educativa debe tener y nosotros también optaríamos por ello.

su institución educativa el coaching educativo y el mentoring para mejorar el rendimiento educativo y profesional de su institución?

Pregunta 9

¿Qué áreas considera usted que necesitan una capacitación de manera más prolija en su institución ¿personal administrativo? ¿docentes? ¿de servicios?

Respuesta

En este caso, el área de los docentes pues ellos representan el capital intelectual base de nuestra institución y con el cual respondemos a nuestra misión.

Pregunta 10

¿Con que frecuencia la institución educativa planifica y ejecuta talleres, seminarios o capacitaciones para el personal educativo?

Respuesta

Frecuentemente lo realizamos al finalizar cada quimestre o ciclo de estudio.

Víctor Peña

Colegio Liceo de Loja

Inspección

Pregunta 1

¿La Institución cuenta con un presupuesto destinado para los procesos de desarrollo y capacitación del personal educativo?

Respuesta

No, los docentes son los que con sus propios recursos económicos buscan capacitarse en el área de su interés

Pregunta 2

¿La institución ha presentado un programa de capacitación para el desarrollo de las competencias del personal educativo?

Respuesta

Si, al inicio de cada año escolar en lo que se refiere a planificaciones curriculares

Pregunta 3

¿Considera usted que el personal de la institución necesita un plan de formación para mejorar su desempeño laboral? ¿qué temas sugiere?

Respuesta

Si, los temas a abordar serian inclusión educativa, problemas de aprendizaje, plataformas virtuales educativas y coaching

Pregunta 4

¿Sabía usted que los supervisores y directores de su institución trabajan mediante el coaching educativo como una forma

Respuesta

No, es nuevo el tema como capacitación para mí.

de motivar y ayudar a sus empleados a obtener mejores resultados en su desempeño laboral?

Pregunta 5

¿Considera usted que el Coaching Educativo puede mejorar las competencias y habilidades del personal docente? (En caso de responder de forma afirmativa, la pregunta procede)

Respuesta

Sí, nuestra institución necesita docentes competitivos.

Pregunta 6

¿Implementaría usted el Coaching Educativo en su institución con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje? (En caso de responder de forma afirmativa, la pregunta procede)

Respuesta

Sí, siempre y cuando haya la disposición de los docentes para innovar.

Pregunta 7

¿Sabía usted que los docentes y directores de área acompañan al nuevo personal mediante el mentoring con el fin de enseñar aquellos conocimientos que han adquirido por experiencia?

Respuesta

Sí. Pero como proceso de capacitación definido de nuestra institución no lo hemos propuesto; simplemente se lo realiza.

Pregunta 8

¿Considera usted que se puede implementar dentro del plan de formación de su institución educativa el coaching educativo y el mentoring para mejorar el rendimiento educativo y profesional de su institución?

Respuesta

Sí. Planificando desde el inicio del año se lo puede lograr y colocarlo como parte de nuestro proceso de formación para los docentes.

Pregunta 9

¿Qué áreas considera usted que necesitan una capacitación de manera más prolija en su institución ¿personal administrativo? ¿docentes? ¿de servicios?

Respuesta

En este caso considero que el área administrativa y la plantilla de docentes.

<p>Pregunta 10 ¿Con que frecuencia la institución educativa planifica y ejecuta talleres, seminarios o capacitaciones para el personal educativo?</p>	<p>Respuesta De forma esporádica. Todo depende de las necesidades de formación y la disposición para capacitarse.</p>
--	--

Elizabeth Jiménez
Talento Humano

Colegio La Salle

Pregunta 1

¿La Institución cuenta con un presupuesto destinado para los procesos de desarrollo y capacitación del personal educativo?

Respuesta

Sí. Dentro de nuestro presupuesto se encuentra la formación para los docentes.

Pregunta 2

¿La institución ha presentado un programa de capacitación para el desarrollo de las competencias del personal educativo?

Respuesta

Al inicio de año se presenta los talleres, seminarios o cursos que los docentes pueden optar y que siempre van en relación con temas educativos.

Pregunta 3

¿Considera usted que el personal de la institución necesita un plan de formación para mejorar su desempeño laboral? ¿qué temas sugiere?

Respuesta

Claro que sí. Es necesario que nuestros docentes cuenten con las herramientas adecuadas para solventar las necesidades de nuestra población estudiantil. Me gustaría que el personal se prepare en: trabajo en equipo, nuevas metodologías y el coaching desde la perspectiva educativa.

Pregunta 4

¿Sabía usted que los supervisores y directores de su institución trabajan mediante el coaching educativo como una forma de motivar y ayudar a sus empleados a obtener mejores resultados en su desempeño laboral?

Respuesta

La verdad no. No nos hemos percatado de este proceso; sin embargo, si se realiza en nuestra institución aunque he desconocido su nombre.

Pregunta 5

¿Considera usted que el Coaching Educativo puede mejorar las competencias y habilidades del personal docente? (En caso de responder de forma

Respuesta

Si lo llegamos a conocer a cabalidad sería de gran ayuda.

afirmativa, la pregunta procede)

Pregunta 6

¿Implementaría usted el Coaching Educativo en su institución con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje? (En caso de responder de forma afirmativa, la pregunta procede)

Respuesta

Sí. Lo importante es que los docentes lleguen a mejorar el proceso educativo.

Pregunta 7

¿Sabía usted que los docentes y directores de área acompañan al nuevo personal mediante el mentoring con el fin de enseñar aquellos conocimientos que han adquirido por experiencia?

Respuesta

El proceso de acompañamiento lo realizan los coordinadores de área pero por un corto tiempo; solo es una inducción a las tareas específicas del docente.

Pregunta 8

¿Considera usted que se puede implementar dentro del plan de formación de su institución educativa el coaching educativo y el mentoring para mejorar el rendimiento educativo y profesional de su institución?

Respuesta

Mientras sean metodologías de aprendizaje con las cuales los docentes puedan promoverse y capacitarse de manera adecuada, se las puede implementar en la institución.

Pregunta 9

¿Qué áreas considera usted que necesitan una capacitación de manera más prolija en su institución ¿personal administrativo? ¿docentes? ¿de servicios?

Respuesta

Dependiendo las necesidades de cada área; en este caso y más apremiante por la situación actual sería el personal docente.

Pregunta 10

¿Con que frecuencia la institución educativa planifica y ejecuta talleres, seminarios o capacitaciones para el personal educativo?

Respuesta

Se las ejecuta cada fin de quimestre

10.2.4. Análisis de resultados

Luego de las entrevistas realizadas a las autoridades de colegios que representan el sector educativo privado de la ciudad de Loja, tenemos el siguiente análisis:

Con respecto a la primera pregunta los colegios privados de la ciudad de Loja cuentan con un presupuesto destinado a la capacitación de sus colaboradores pues ello representa una de las bases con las cuales pueden convertirse en instituciones competitivas en el sector de la educación. En cuanto a la segunda pregunta, los docentes conocen en plan de capacitación que la institución les ofrece, esto representa una forma de motivación, para desarrollar su labor en la cual potenciarán sus habilidades y competencias.

Siguiendo con la entrevista y respondiendo a la pregunta tres, la capacitación es una constante en los docentes del sector educativo, por lo tanto, es necesario que cuenten con herramientas que sean efectivas para satisfacer todas las inquietudes de la población estudiantil. Entre los temas que desearían las autoridades para capacitar a los docentes es el coaching educativo.

En la pregunta cuatro se manifestó que el coaching educativo no es conocido de manera profunda en las instituciones educativas, aunque en la cotidianidad lo practican, falta conocerlo para saber cuáles son sus beneficios para el colectivo educativo. La pregunta cinco tiene como respuesta que todo docente debe ser competitivo, por ello es importante implementar la herramienta del Coaching educativo en el desarrollo de los docentes.

El sector educativo está dispuesto a implementar nuevas herramientas de capacitación para los docentes, siempre con la finalidad de mejorar sus competencias; de esta manera se concluyó en la pregunta seis.

En referencia a la pregunta siete, se respondió de manera general que el proceso del mentoring se realiza, pero no es conocido como tal, simplemente se realiza como una forma de acompañar a los nuevos docentes. En la pregunta ocho, se respondió que las instituciones educativas siempre se encuentran dispuestas a innovar en cuestión de procesos de formación para sus docentes. Con la pregunta nueve si bien el personal administrativo es necesario en la institución educativa, el personal docente debe ser capacitado constantemente y de manera prolija. Para finalizar, en la pregunta diez se manifestó que como el proceso educativo es cambiante, las instituciones educativas planifican sus procesos finalizado un ciclo educativo o quimestre.

10.3 Encuesta

La siguiente encuesta fue aplicada a las instituciones privadas de la ciudad de Loja que se dedican al servicio educativo; con la finalidad de recoger información acerca del tema de capacitaciones y su planificación respectiva.

1. Edad

Tabla 3

Edad

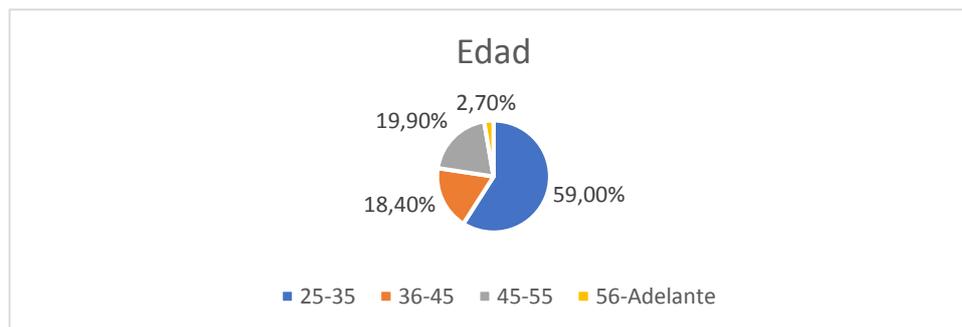
Variable	Frecuencia	Porcentaje
25-35	339	59.0 %
36-45	106	18.4 %
45-55	114	19.9 %
56-Adelante	16	2.7 %
Total	575	100.00 %

Fuente: Encuestas a docentes del sector educativo

Elaboración: El Autor

Figura 7

Edad



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal docente encuestado que labora en el sector educativo privado, el 59% oscilan entre la edad de 25-35 años; el 18,4 % pertenecen a la edad de 36-45 años; el 19.9 % desde los 45-55 años y el 2.7 % corresponde a la edad de 56 en adelante.

Análisis cualitativo:

Un número significativo del personal del sector educativo conforman la edad joven de las instituciones, mientras que desde la edad media hasta la tercera edad representan menos de la mitad del personal. Esto nos indica que las instituciones educativas prefieren contratar personal joven.

2. Género

Tabla 4

Género

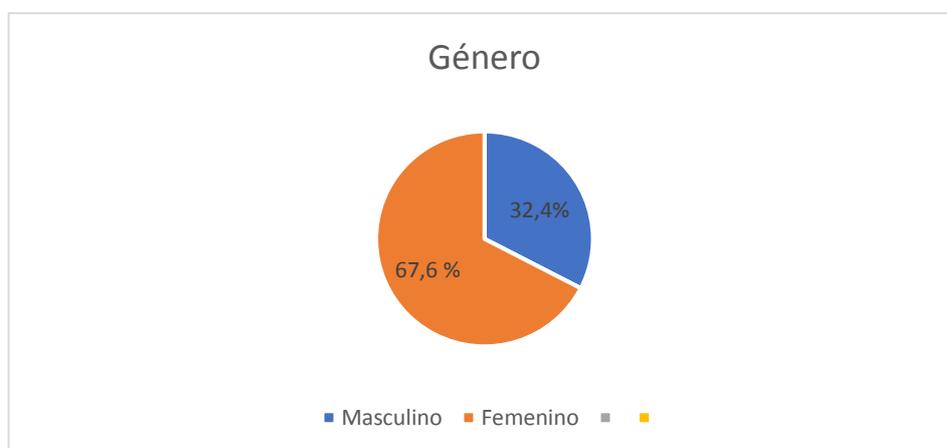
Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	187	32.1 %
Femenino	388	67.9 %
Total	575	100.00 %

Fuente: El Autor

Figura 8

Género



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 67.9 % son del género femenino y el 32.1 % corresponde al género masculino.

Análisis cualitativo:

Un número significativo del personal del sector educativo pertenecen al género femenino. Por lo tanto cabe acotar que las mujeres optan por una carrera de docencia más que el género masculino.

3. ¿Al ingresar a su lugar de trabajo recibió algún curso de capacitación?

Tabla 5

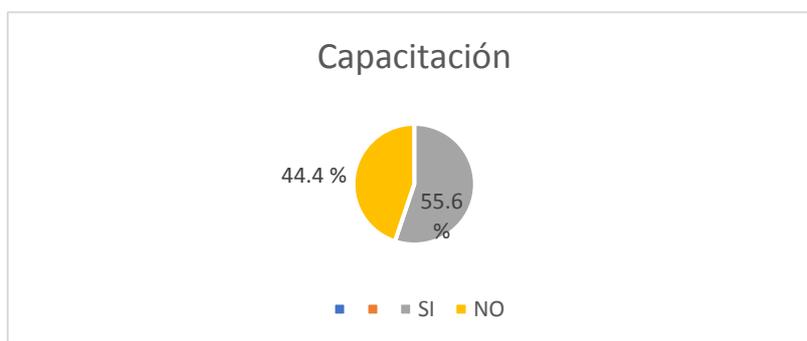
Curso de Capacitación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	320	55.8 %
NO	255	44.2 %
Total	575	100.00 %

Fuente – El Autor

Figura 9

Capacitación



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 55.6% manifestaron que sí recibieron un curso de capacitación antes de iniciar a laborar en su puesto de trabajo, de manera contraria a un 44,4% que opina lo opuesto.

Análisis cualitativo:

Un número significativo del personal del sector educativo afirma haber recibido un curso de capacitación antes de ejercer sus funciones en su puesto de trabajo, esto significa que las empresas educativas denotan su interés en que los nuevos colaboradores realicen de manera adecuada sus funciones para lograr los objetivos organizacionales.

4. ¿En los últimos 12 meses quién financio o pago los cursos de capacitación?

Tabla 6

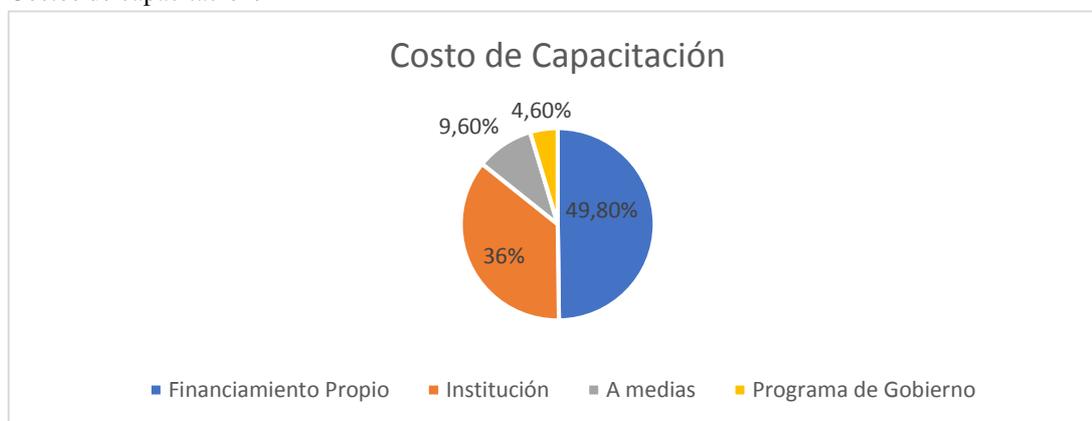
Costo de Capacitación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Financiamiento Propio	286	49.8 %
Institución	207	36 %
A medias	55	9.6 %
Gobierno	27	4.6 %
TOTAL	575	100,00 %

Fuente – El Autor

Figura 10

Costos de capacitación.

*Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021**Elaboración: El Autor***Análisis cuantitativo:**

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 49.8 % manifestaron que ellos se autofinanciaron los cursos de capacitación; el 36% recibió capacitación de parte de la institución donde laboran; el 9,6% tuvo colaboración de parte de la institución para las capacitaciones recibidas y el 4,6% se capacitó mediante programas de gobierno.

Análisis cualitativo:

Un número representativo de docentes manifestó que su crecimiento profesional se lo autofinancian utilizando sus propios recursos; mientras que un porcentaje de docentes son capacitados por sus empresas. Esto nos indica que hay un descuido por parte de las organizaciones en cuanto las capacitaciones de su personal, lo cual incide en el alcance de los objetivos organizacionales.

5. ¿Qué modalidades de aprendizaje considera usted que es la más apropiada para desarrollar su puesto de trabajo?

Tabla 7

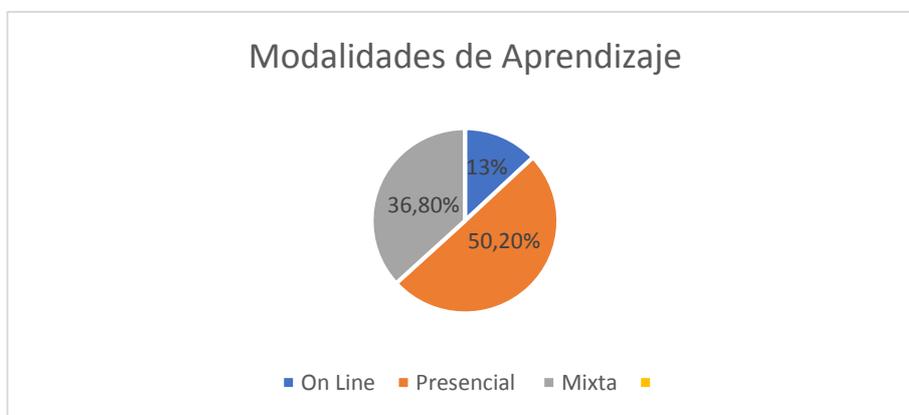
Modalidades de Aprendizaje

Variable	Frecuencia	Porcentaje
On Line	75	13 %
Presencial	288	50.2 %
Mixta	212	36.8 %
TOTAL	575	100.00 %

Fuente – El Autor

Figura 11

Modalidades de Aprendizaje



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 50.2% expresaron que la modalidad presencial es la más apropiada para la capacitación, mientras que 13 % prefieren una enseñanza on line y el 36.8 % consideran que una modalidad mixta es más acertada para el aprendizaje.

Análisis cualitativo:

La mitad de los encuestados supieron manifestar que el aprendizaje presencial es el indicado para adquirir nuevos conocimientos. En cuanto a la modalidad on line, esta es requerida solo por la situación de la Pandemia. Otro porcentaje de docentes manifestaron que prefieren las dos modalidades de aprendizaje con el finde aprovechar la era tecnológica.

6. ¿Con qué frecuencia considera usted que la institución debería planificar y ejecutar talleres, seminarios o cursos de capacitación?

Tabla 8

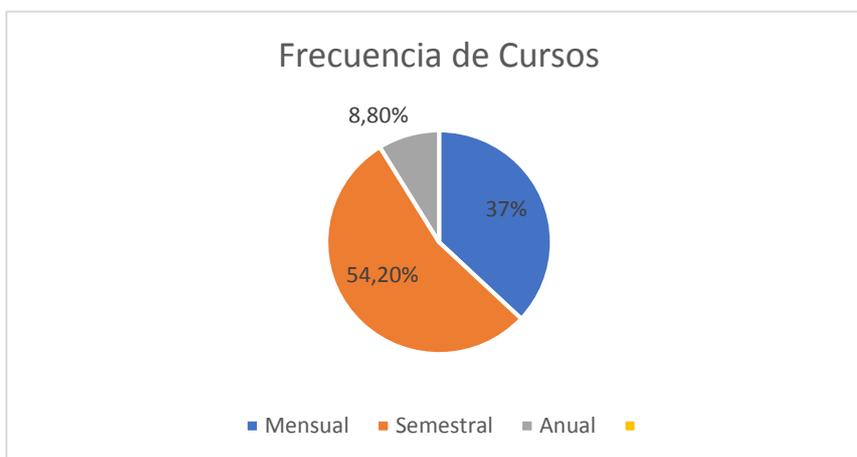
Frecuencia de Cursos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	212	37 %
Semestral	312	54.2 %
Anual	51	8.8 %
TOTAL	575	100,00

Fuente – El Autor

Figura 12

Frecuencia de cursos



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 54,2% consideran que la institución debe planificar y ejecutar su plan de capacitación cada semestre; el 37% manifestaron que se debería ejecutar un seminario o taller cada mes y el 8.8 % prefieren que se capacite de forma anual.

Análisis cualitativo:

Más de la mitad de los encuestados del sector educativo afirma que deberían tener la capacitación de forma semestral, pues es necesario actualizar los conocimientos finalizado el ciclo de estudio y con ello se fortalece las competencias educativas.

7. ¿Qué tipo de capacitación considera usted que le ayudaría a mejorar su desempeño laboral?

Tabla 9

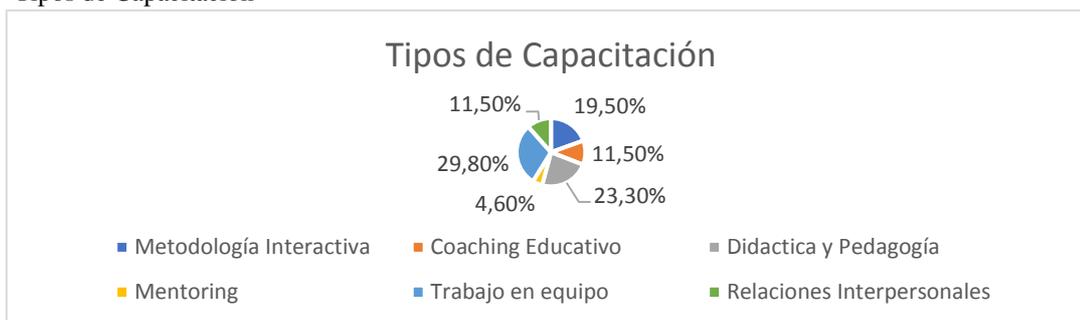
Tipos de capacitación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Metodología Interactiva	112	19.5 %
Coaching Educativo	66	11.5 %
Didáctica y Pedagogía	134	23.3 %
Mentoring	26	4.6 %
Trabajo en equipo	171	29.8 %
Relaciones interpersonales	66	11.5 %
TOTAL	575	100,00 %

Fuente – El Autor

Figura 13

Tipos de Capacitación



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 29.8% consideran que la institución debe capacitar en temas relacionados con el trabajo en equipo; el 23.3 % se debe capacitar en didáctica y pedagogía; el 19.5% en metodología interactiva; el 11.5% opta por el Coaching educativo; el 11.5% prefiere el tema de relaciones interpersonales y el 4.6% desea capacitarse en mentoring.

Análisis cualitativo:

Luego del análisis se puede constatar que el tema preferencial para los docentes es el trabajo en equipo y al mismo tiempo podemos identificar que éste es una de las competencias que los docentes no aplican en su ejercicio laboral. En el caso de la metodología del mentoring, éste no es conocido, aunque en su cotidianidad lo realizan.

8. ¿Considera usted que tiene los conocimientos y/o habilidades necesarias para desempeñar su trabajo?

Tabla 10:

Conocimientos y Habilidades

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	569	98.9 %
NO	6	1.1 %
Total	575	

Fuente – El Autor

Figura 14

Conocimientos y habilidades



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 98.9% consideran que tienen los conocimientos y habilidades para ejercer de manera correcta sus funciones y responsabilidades y el 1.1 % manifestaron no tener las competencias requeridas.

Análisis cualitativo:

Los docentes casi en su totalidad demuestran en sus actividades y funciones las competencias necesarias para lograr sus objetivos; mientras que un personal mínimo de docentes, todo lo contrario. Esto demuestra que los colaboradores del sector educativo están preparados para responder a los desafíos actuales de la educación.

9. ¿En la institución donde labora se implementan programas de capacitación adecuados a su puesto de trabajo?

Tabla 11

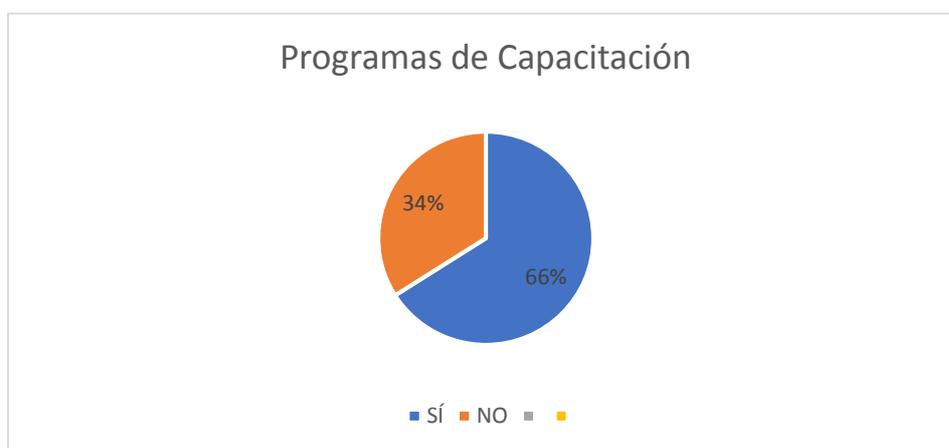
Programas de Capacitación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	380	66 %
NO	195	34 %
Total	575	100.00 %

Fuente – El Autor

Figura 15

Programas de Capacitación



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor.*

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, el 66% consideran que su institución implementa programas de capacitación adecuados a su puesto de trabajo; mientras que el 34 % expresan que no se han implementado ningún curso o capacitación.

Análisis cualitativo:

Más de la mitad de los docentes encuestados están siendo capacitados por su institución, ello permite tener un talento humano preparado para laborar y cumplir sus funciones en el ámbito educativo; mientras que el otro porcentaje de docentes por la falta de capacitación tienen vacíos en su quehacer educativo.

10. ¿Considera usted que las capacitaciones son un aporte para su crecimiento personal y profesional?

Tabla 12:

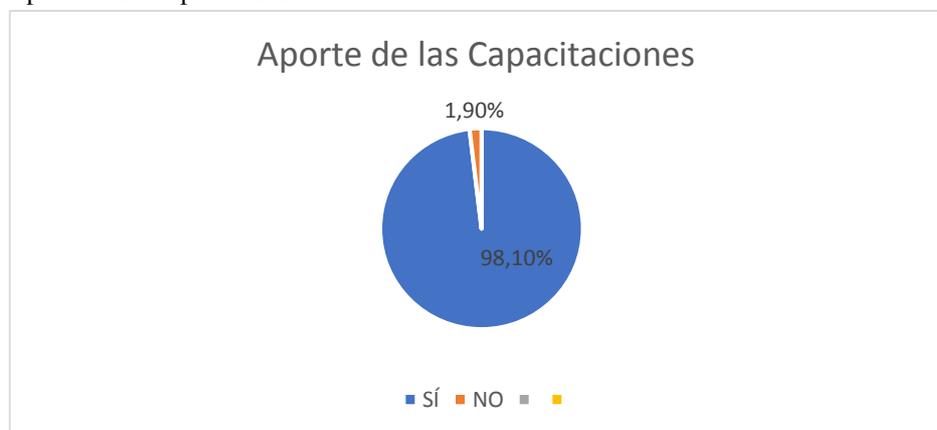
Aporte de las capacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	564	98.1 %
NO	11	1.9 %
Total	575	100,00 %

Fuente – El Autor

Figura 16

Aporte de las capacitaciones



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado, 98.1% consideran que las capacitaciones son un aporte para su crecimiento personal y profesional; mientras que el 1.9% expresan que las capacitaciones no aportan a su crecimiento personal ni profesional.

Análisis cualitativo:

La mayoría de los docentes encuestados manifestaron que las capacitaciones son el medio más apropiado para crecer en todos los ámbitos en los cuales se desarrollan de manera integral; el otro porcentaje manifestó todo lo contrario.

11. ¿Se ha capacitado por su cuenta en relación a su puesto de trabajo?

Tabla 13.

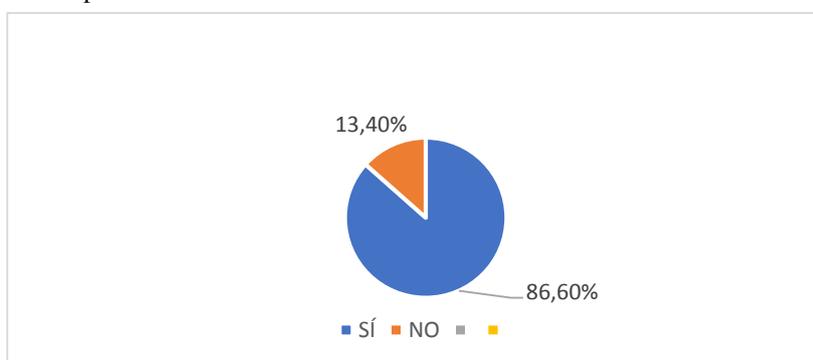
Autocapacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	498	86.6 %
NO	77	13.4 %
Total	575	100,00 %

Fuente – El Autor

Figura 17

Autocapacitaciones



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado el 86.6% manifiesta que las capacitaciones que han tomado han sido por cuenta propia y no han intervenido ningún tercero. El 13.4% considera que no ha tomado ningún curso o taller para desenvolverse de manera eficaz en su trabajo actual.

Análisis cualitativo:

La mayoría de los encuestados manifestaron que han logrado capacitarse por cuenta propia para desempeñar sus funciones como docentes. El otro porcentaje de docentes se han capacitado, pero no tienen ninguna relación con el ámbito educativo.

12. ¿Considera usted necesario que la institución donde labora tenga un instructor interno que lo capacite para desempeñar mejor su trabajo?

Tabla 14

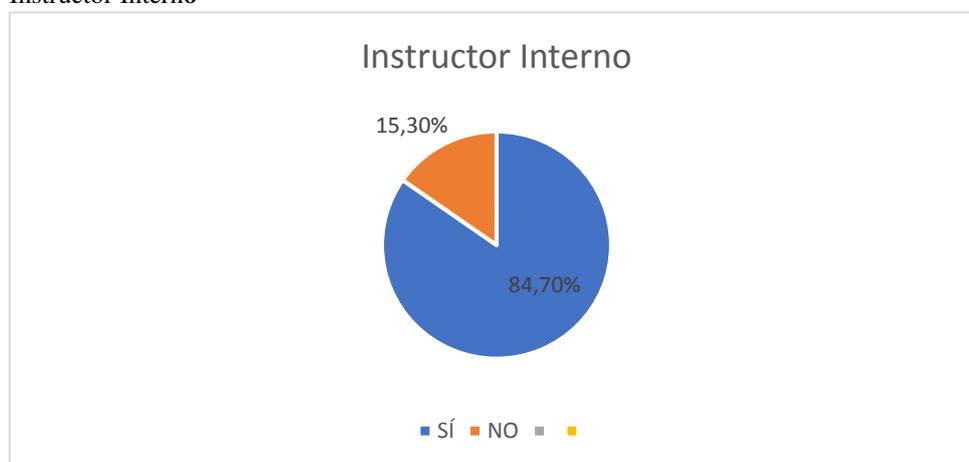
Instructor Interno

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	487	84.7 %
NO	88	15.3 %
Total	575	100,00 %

Fuente – El Autor

Figura 18

Instructor Interno



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el sector educativo privado el 84.7% manifiesta que es necesario que la institución donde labora tenga un instructor interno que capacite y acompañe a los trabajadores. El resto de docentes que representan el 15,3 % manifiestan lo contrario.

Análisis cualitativo:

La mayoría de los encuestados consideran que es necesario que la institución debe contar con una persona experta que acompañe a los colaboradores a realizar sus actividades con el fin de que el trabajo sea de calidad y se pueda ajustar a la visión y misión de la empresa. Los otros encuestados consideran que no es necesario que haya una persona experta que los acompañe en el proceso y en su lugar de trabajo.

11 Propuesta de Acción

11.1 Introducción

El presente plan de capacitación tiene como finalidad potenciar las competencias, habilidades y actitudes de los colaboradores del sector educativo privado. La problemática que se encontró es justamente pensar que la capacitación es un gasto más y no una inversión.

De esta manera, la capacitación como un proceso del departamento de Talento Humano tiene como finalidad que el docente o colaborador del sector educativo privado cuente con herramientas actuales, innovadoras y más que todo que sea desafiante ante la realidad educativa de la época moderna.

Posteriormente dentro del plan de capacitación se va a evidenciar dos herramientas que se han trasladado del ámbito empresarial-organizacional al sector educativo y donde seguramente será más factible llegar a alcanzar los objetivos organizacionales y educativos.

Por lo tanto, las herramientas modernas de capacitación que se va a analizar son: Coaching y Mentoring aplicados al ámbito educativo, cada una de ellas presentan formas de construcción de enseñanza como de aprendizaje para cada uno de los docentes que se capaciten mediante estas nuevas herramientas.

El coaching educativo tiene como finalidad ayudar a los docentes a obtener buenos resultados en sus vidas personales y profesionales y así puedan establecer metas y desarrollen todos los recursos necesarios para que éstas se hagan realidad. Por su lado, el mentoring con sus técnicas tiene como primer objetivo cambiar la mentalidad del docente, porque ya no es el centro de atención del aula, ahora es el facilitador.

Al finalizar el plan de capacitación el personal docente va a contar con herramientas actuales de formación que le van a permitir renovar y potenciar sus habilidades y conocimientos.

11.2 Presentación

El siguiente plan de capacitación tiene como finalidad presentar dos herramientas actuales e innovadoras para los docentes del sector educativo privado que no sólo los actualizarán en las competencias y conocimientos sino les va a permitir cambiar la actitud en el desarrollo de sus enseñanzas.

Cada herramienta presentada está diseñada con una estructura tanto teórica como práctica, acompañada de pasos lógicos que le van a guiar al capacitador solventar las necesidades de los docentes en sus carencias humanas y que éstas sean las que permitan renovar las bases de enseñanza del sector educativo privado de Loja.

La guía presentada en este documento beneficiará al sector educativo privado desde dos frentes: si tiene un propio capacitador, sabrá qué objetivos debe alcanzar con los docentes que necesitan la capacitación y si no tienen capacitador, la guía será el mapa necesario para direccionarse y llegar a conseguir los objetivos de la capacitación.

El coaching aplicado al ámbito educativo cuenta con cuatro herramientas actuales que no sólo serán la ayuda para que el docente renueve sus competencias, sino que también las podrá aplicar en las aulas donde intervienen como facilitadores de la enseñanza.

Por su parte, el mentoring es una herramienta que va a buscar la capacitación y actualización constante del docente educativo, pues no sólo será el responsable de la educación hacia los alumnos, sino que también podrá actuar y ser el responsable de otros docentes que inician el camino de la enseñanza.

Las empresas educativas que optan por un mejor proceso educativo deben iniciar primero por sus docentes pues no solo son su fuerza productiva en el campo de la enseñanza sino también son su capital humano.

11.3 Beneficiarios

El plan de capacitación tendrá como beneficiarios al sector educativo privado de la Ciudad de Loja. A continuación, se presenta a sus beneficiarios tanto directos como indirectos y los beneficios para cada uno de ellos

Tabla 15

Beneficiarios del Plan de Capacitación

BENEFICIARIOS DIRECTOS	
DOCENTES	
COACHING	MENTORING
<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en las competencias y habilidades. - Cambio de Actitudes de negativas a positivas. - Encuentre sus propias soluciones a los problemas detectados. - El personal docente entiende en que el conocimiento se construye desde su propia existencia y desde el autodescubrimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es una herramienta de promoción interna dentro de la institución educativa. - Reducción del índice de rotación laboral - Retención del talento dentro de la empresa educativa.
BENEFICIARIOS INDIRECTOS	
ALUMNOS	
COACHING	MENTORING
<ul style="list-style-type: none"> - Ven en el docente un acompañante en el proceso educativo y no sólo un catedrático. - Tienen como referente a un ser humano que aprende a diario y se capacita de forma continua. - El desarrollo no sólo será intelectual sino también un desarrollo humano y social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tendrá una continuidad laboral en la presencia de los maestros dentro su institución. - Sus docentes les enseñarán a trabajar en equipo. - Aprenderán que se puede crecer con las correcciones de sus pares.

11.4 Estructura – Flujograma

Figura 19

Proceso de Capacitación



11.5 Documento presentado



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUO QUE PROMUEVA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA

Coaching Educativo y Mentoring

Autor:

Jorge Ramiro Quezada Reyes

Director:

Ing. Joffre Sarmiento, Mgs.

Fecha:

Noviembre, 2021



Tema

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUO QUE PROMUEVA EL DESARROLLO
PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO
PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA

11.5.1 Índice

1	Introducción.....	60
2	Objetivos.....	61
2.1	Objetivo General.....	61
2.2	Objetivos Específicos:.....	61
3	Glosario de términos:.....	62
4	Matriz Del Plan / Programa.....	65
5	Diagnóstico Situacional.....	66
6	Coachin Educativo Y Mentoring.....	69
6.2	Estrategia.....	69
6.3	Tácticas.....	69
6.4	Responsables.....	69
6.5	Cronograma.....	69
6.6	Presupuesto.....	70
6.7	Resultados.....	70
7	Guía De Capacitación.....	71
7.1	Tipos de Coaching.....	71
7.2	Coaching Educativo.....	72
7.2.1	Herramientas del Coaching aplicados al ámbito educativo.....	73
8	Mentoring En El Proceso Educativo.....	82
8.1.2	Perfil del Tutelado.....	83
8.1.3	Estrategias dentro del Mentoring.....	84
8.1.4	Beneficios del Mentoring.....	85
9	Dinámicas a ejecutarse en el Plan de Capacitación.....	86
10	Parámetros de Evaluación para el personal docente.....	94
11	Parámetros de Evaluación para el instructor.....	¡Error! Marcador no definido.
12	Formulario de Evaluación al Instructor.....	95
13	Plan De Capacitación.....	100
14	Recursos Materiales.....	100
15	Presupuesto.....	100
16	Conclusiones.....	¡Error! Marcador no definido.
17	Recomendaciones.....	101
18	Bibliografía.....	102

11.5.2. *Introducción*

El siguiente plan de formación nace de la necesidad de capacitar al sector educativo privado de la ciudad de Loja, respondiendo a unos de los procesos de Talento Humano, que es justamente la capacitación.

De esta manera, el plan de capacitación promueve el desarrollo profesional del capital humano del sector educativo mediante dos herramientas modernas de capacitación que permite potenciar las competencias laborales, con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, estas son: el coaching educativo y el mentoring

Con respecto al coaching como herramienta de capacitación, se aplica al sector educativo desde cuatro estrategias específicas que son: el coaching apreciativo, las preguntas poderosas, establecer objetivos, objetivos SMART y el coaching en grupo.

Cada una de estas herramientas de capacitación proponen al docente metas claras con las cuales mejorar el desarrollo de sus habilidades, actitudes y conocimientos que se enmarcan en la labor educativa.

Por lo tanto, la finalidad del coaching educativo es proponer un nuevo estilo de docente tanto en su formación humana como intelectual, una formación que trascienda los currículos normales de la educación.

De igual manera, el mentoring como herramienta aplicada al ámbito educativo tiene la finalidad de realizar un acompañamiento y guía entre una persona con más experiencia y otra que se inicia en la labor educativa. Es una herramienta que permite retener el talento y aprovechar la experiencia de los docentes.

En conclusión, las herramientas que se presentan en la siguiente guía no solo se precisan en las empresas o entidades financieras, también son aplicables en el ámbito educativo, tanto el coaching como el mentoring tienen la finalidad de fortalecer y mejorar los procesos internos de capacitación y desarrollo del capital humano.

11.5.3. Objetivos

• Objetivo General:

Presentar un plan de formación continuo que promueva el desarrollo profesional del capital humano del sector educativo, que permita potenciar las habilidades, conocimientos y actitudes del personal docente, con el fin de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

• Objetivos Específicos:

- 1.- Conocer el coaching y mentoring aplicados al ámbito educativo y sus principios que los definen como herramientas de capacitación actual.
- 2.- Establecer los beneficios del coaching educativo para el personal docente y su aplicación al campo de la enseñanza y del aprendizaje respectivamente
- 3.- Potenciar el mentoring como herramienta de capacitación que mejore la productividad y desarrollo de conocimientos entre los docentes de la institución educativa.

11.5.4. *Glosario de términos:*

1. **Coaching** (Noe, 2005): es un proceso que persigue como objetivo principal el máximo desarrollo profesional y personal de la persona que lo recibe, en donde realizado de forma óptima y adecuada, puede resultar en una gran transformación
2. **Mentoring** (Aloy, 2015): una modalidad de capacitación en la que interviene una persona con más experiencia y conocimientos, que asume el rol de mentor, y otra persona que recibirá esa formación para ampliar sus habilidades.
3. **Educación** (Mineduc , 2019): es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas.
4. **Empresa** (Bizneo , 2021): es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular.
5. **Líder** (Psicología y Empresa, 2018): es aquella persona que, es capaz de influir, motivar y hacer que todos los integrantes del equipo trabajen con entusiasmo enfocados cada día en la consecución de logros, metas y objetivos
6. **Evaluación** (Chiavenato I. , 2009): es un proceso que se usa para determinar, de manera sistemática, el mérito, el valor y el significado de: un trabajo, alguna capacidad intelectual, física o de alguien en función a ciertos criterios respecto a un conjunto de normas
7. **Metodología** (Contreras, 2015): hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica.
8. **Docencia**(OVIEDO, 2004): entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento.
9. **Comunicación** (4PAR , 2019): es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto.
10. **Productividad** (Bizneo , 2021): Es decir, cuando se habla de productividad empresarial se hace referencia al nivel de eficiencia que tienen los gastos invertidos por una

- empresa para desarrollar su actividad en relación a los ingresos recibidos.
11. **Cultura empresarial** (EAE Business School , 2018): como el conjunto de valores, creencias, hábitos y actitudes de una organización. Es tu personalidad y tu identidad, y determina el grado de compromiso de todos los miembros.
 12. **Estrategia** (Castello, 2019): una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.
 13. **Sistema educativo** (Educación, 2021): es una estructura de enseñanza integrada por un conjunto de instituciones y organismos que regulan, financian y prestan servicios para el ejercicio de la educación según políticas, relaciones, estructuras y medidas dictadas por el Estado de un país.
 14. **Creatividad** (Cedeño, 2015): es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales
 15. **Capital Humano** (Dolan, 2003): capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona. ... La educación, la experiencia y las habilidades de un empleado tienen un valor económico.
 16. **Aprendizaje** (Alles, 2015): es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas y valores. Esto como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.
 17. **Conocimiento** (Fernández, 2016): Hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.
 18. **Estudiante** (Porto, 2014): un sustantivo masculino o femenino que se refiere al aprendiz dentro del ámbito académico y que se dedica a esta actividad como su ocupación principal.
 19. **Objetivo** (digitales, 2016): se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones.
 20. **Competencia laboral** (Alles, 2015): son los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el correcto

desempeño de una determinada actividad laboral.

21. **Presupuesto** (Mineduc , 2019): Se llama presupuesto al cálculo, planificación y formulación anticipada de los gastos e ingresos de una actividad económica. Es un plan de acción dirigido a cumplir con un objetivo previsto.
22. **Institución Educativa** (OVIEDO, 2004): lugar donde las personas de diferentes edades obtienen una educación, incluyendo preescolares, guarderías, escuelas primarias, escuelas secundarias y universidades. Proporcionan una gran variedad de entornos de aprendizaje y espacios de aprendizaje.
23. **Dinámica Grupal** (EAE Business School , 2018): es una designación sociológica. Son procesos de interacción entre personas, mediante situaciones ficticias, planteadas con objetivos concretos.
24. **Relaciones Interpersonales** (Dolan, 2003): forman parte de las relaciones sociales, y son la interacción que se establece entre dos o más personas de forma recíproca. Un componente esencial de esa interacción, es la comunicación.
25. **Innovación** (EAE Business School , 2018): es un proceso que introduce novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos, aunque también es posible en la implementación de elementos totalmente nuevos.
26. **Currículo** (Torrijos Jijon, 2014): es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local.
27. **Planificación** (Chiavenato I. , 2009): es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos.
28. **Plan de capacitación** (Noe, 2005): comprende una serie de acciones de entrenamiento y formación de personas, donde la transferencia de conocimiento puede servirse de actividades teóricas o prácticas.

12. Diagnóstico Situacional del Sector Educativo Privado

Las capacitaciones para los sectores productivos y estratégicos han sido descuidados pues estas representan un gasto muchas veces innecesario ya que no forma parte de la cultura organizacional de la empresa o simplemente dan por hecho que los empleados tienen los conocimientos suficientes para laboral.

Con este antecedente, el sector educativo privado de la Ciudad de Loja dentro del proceso de capacitaciones no ha tenido la debida atención dentro del planificación de las instituciones educativas.

Las capacitaciones que ha recibido el personal docente no han llenado sus expectativas, lo cual ha generado que no den respuesta a las necesidades actuales de la población estudiantil.

Las nuevas herramientas de capacitación se centran en la formación humana e integral del docente, dos dimensiones que en la realidad son descuidadas por la parte administrativa de las instituciones educativas y como su personal es una población que enseña y forma, se piensa que no necesitan de formación. Sin embargo, no es así.

Las instituciones educativas han descuidado la verdadera formación del docente en la actualidad y se han centrado en satisfacer necesidades de editoriales que presentan bibliografía muchas veces vacía sin satisfacer los conocimientos que la población estudiantil amerita.

Por ello y desde esta realidad y según los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas a los representantes de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Loja, se ha pensado en el siguiente plan de capacitación en Coaching y Mentoring aplicado al ámbito educativo donde se conocerán sus beneficios dentro del desarrollo profesional del docente y la mejora en el proceso educativo.

13 Matriz del Plan / Programa

Tabla 15:

Matriz del Plan

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACCIONES	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN
COACHING EDUCATIVO	Conocer los principios del coaching en el proceso educativo con la finalidad de transformar la enseñanza de los estudiantes y el crecimiento profesional de los docentes	Que el 100% de los docentes capacitados apliquen los principios del coaching educativo	Que todos los docentes apliquen los principios del coaching en el proceso educativo.	Explicar mediante material visual los principios del coaching, aplicados al ámbito educativo. Los docentes realizan una lluvia de ideas con respecto a los principios del coaching educativo	El primer día de capacitación (1er Parcial)	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de Capacitación. - Institución Educativa
COACHING APRECIATIVO	Consolidar los fundamentos del Coaching apreciativo en el crecimiento profesional y del humano del docente y del alumno.	Que el 100% de los docentes capacitados consoliden los fundamentos del coaching apreciativo como camino del crecimiento profesional del docente.	Que todos los docentes consoliden los fundamentos del coaching apreciativo en el crecimiento profesional y humano.	Se realiza un conversatorio con los docentes sobre las experiencias que han vivido en la educación. Se realiza la explicación por parte del instructor sobre las fases coaching	Se realizará el segundo día de capacitación . (1er Parcial).	<ul style="list-style-type: none"> - Institución educativa - Docentes

PREGUNTAS PODEROSAS	Conocer el proceso y la estructura de las preguntas que se realizan dentro del Coaching educativo.	Que el 100% de los docentes capacitados conozcan el proceso y la estructura de las preguntas poderosas utilizadas dentro del coaching educativo.	Que todos los docentes conozcan el proceso y la estructura del planteamiento de las preguntas poderosas en el coaching educativo.	apreciativo Luego se realiza un taller y los docentes desarrollan cada fase del coaching apreciativo enfocado al ámbito educativo Explicar cómo se formulan las preguntas que permitan encontrar soluciones a los problemas detectados por los docentes mediante un cuestionario presentado por el instructor.	Se realizará en el tercer día de capacitación	- Manual de Capacitación socializado en la institución educativa.
ESTABLECER OBJETIVOS	Estructurar objetivos de acuerdo al Modelo SMART con la finalidad de lograr las metas propuestas en mejora del	Que el 100% de los docentes estructuren objetivos de acuerdo al modelo SMART para mejorar la propuesta	Que todos los docentes estructuren objetivos claros mediante el modelo SMART con la finalidad de	Practicar en la libreta de apuntes el desarrollo de los objetivos al estilo SMART, mediante ejercicios de logro de metas educativas	Se realizará en el cuarto día de capacitación	- Manual de Capacitación socializado en la institución educativa.

COACHING EN EQUIPO	<p>proceso educativo. Conocer las herramientas del coaching en equipo como una forma de potenciar las competencias del grupo para lograr objetivos organizacionales</p>	<p>académica y educativa. Que el 100% de los docentes conozcan las herramientas del coaching en equipo para que las apliquen en la búsqueda de los objetivos organizacionales.</p>	<p>una mejora educativa. Que todos los docentes logren conocer las herramientas del coaching en equipo y así potencie sus competencias laborales y educativas.</p>	<p>Realizar dinámicas de integración donde el grupo desarrolle competencias y actitudes de compañerismo (costales, cintas, pelotas)</p>	<p>Se realizará en la primera semana del mes de septiembre (1er Parcial).</p>	<p>- Manual de Capacitación socializado en la institución educativa.</p>
MENTORING	<p>Conocer las estrategias del mentoring aplicados al ámbito educativo para potenciar las habilidades del personal docente.</p>	<p>Que el 100% de los docentes identifiquen los tipos de mentoring que se aplican en el proceso educativo.</p>	<p>Que todos los docentes identifiquen los tipos de mentoring y sus estrategias para potenciar las habilidades del personal docente.</p>	<p>Formar parejas que sean conformadas por jóvenes y adultos y compartan experiencias donde el uno pueda aprender del otro en cuestiones académicas.</p>	<p>Se realizará en la segunda semana del mes de septiembre (1er Parcial).</p>	<p>- Manual de Capacitación socializado en la institución educativa.</p>

13 Plan de Capacitación:

13.1 Coaching Educativo y Mentoring

13.1.1 Meta

Tener un personal competitivo, capacitado y actualizado desde el coaching educativo y mentoring con la finalidad de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y así alcanzar los objetivos organizacionales.

13.1.2 Estrategia

- Desarrollar un taller de capacitación dirigido a los coordinadores de área, con la finalidad de que conozcan las principales herramientas del coaching educativo y el mentoring y su aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Capacitar al personal docente en el tema de: Coaching educativo y mentoring.

13.1.3 Tácticas

Iniciar el plan de capacitación de acuerdo a la detección de necesidades del personal docente. Se iniciará con los coordinadores de cada área y posteriormente se capacitará al personal docente de la institución.

13.1.4 Responsables

- Rector
- Coordinadores de área
- Capacitador.

13.1.5 Cronograma

La siguiente capacitación se realizará al iniciar el año lectivo 2021, en el mes de septiembre. Está dirigido a los coordinadores de área y al personal docente. Se realizará en el primer quimestre en los horarios que se detallan a continuación: (Ver tabla 1)

- Con los coordinadores de área se realizará la capacitación el primer día de la segunda semana del primer parcial, en la jornada de: 13:30 a 15:00 Pm.

- La capacitación para el personal docente se realizará a partir del segundo día de la segunda semana del primer parcial, en la jornada de 13:00 a 15:00 Pm.

13.1.6 Presupuesto

El costo al que asciende el cumplir la capacitación al personal docente se establecerá en base a precios en el mercado más el costo del material necesario. Se capacitará al total de los docentes de la institución educativa que deben ser una máximo de cincuenta personas.

Tabla 16

Presupuesto

PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR PRIVADO			
Nº	DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
2	Contratación a instructor	\$ 500.00	\$ 1000.00
60	Coffee Break	\$ 1.50	\$ 90.00
50	Certificados	\$ 3.00	\$ 150.00
TOTAL			\$ 1240,00

Total, Anual: \$ 1240.00

Financiamiento: Presupuesto De La Institución Privada.

Responsable: Rector

13.1.7 Resultados

- Mejorar las competencias, habilidades y actitudes del personal docente mediante el coaching educativo
- Acompañar al nuevo personal en su inserción laboral mediante el mentoring con la finalidad de perfeccionar sus conocimientos y afianzarlo en su puesto de trabajo.

13.2 Guía de Capacitación

La capacitación es una de las bases que toda organización debe tener, siempre y cuando sea bien planificada. El sector educativo es quien más demanda de una buena preparación y actualización para enfrentar las necesidades actuales de la educación. Esta planificación está pensada para ello.

13.2.1 Coaching

¿Qué es el coaching?

Figura 20

El Coaching



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

El coaching consiste en la creación de nuevos paradigmas con el fin de dar resultados innovadores a una necesidad dada, es decir que a través del uso del coaching existe la posibilidad de incrementar nuestro potencial al darnos cuenta de qué habilidades, herramientas y recursos disponemos con el fin de superar los obstáculos que nosotros mismo imponemos por el uso de paradigmas arcaicos que determinan nuestras actitudes y por consiguiente afecta nuestras aptitudes (Catalao, 2009).

13.2.2 Tipos de Coaching

Muchas de las dinámicas del coaching suelen estar enfocadas a grupos. Sin embargo, el coaching laboral también se utiliza de forma individual y se puede aplicar desde varios campos:

Coaching Ejecutivo: su objetivo es facilitar todas aquellas cuestiones relacionadas con la dirección y el liderazgo, poniendo el foco en las habilidades sociales y las relaciones interpersonales.

Coaching Laboral/Personal: lo demanda aquella persona que quiere mejorar su desempeño o que ha perdido la motivación.

De innovación: se centra en la creatividad y en la generación de nuevas ideas que permitan hacer crecer a la empresa.

13.3 Coaching Educativo

Figura 21

Coaching Educativo



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Conocer el concepto de coaching de manera general nos lleva a profundizar cómo se aplica esta metodología en el campo educativo. La adaptación del coaching a los espacios educativos nace en cierta medida para dar respuesta a necesidades no resueltas en los currículos ordinarios (Bisquerra, 2019), lo cual implica fomentar nuevas y más amplias concepciones de la enseñanza, que acojan no sólo un aprendizaje conceptual, sino también emocional.

Por lo tanto, cuando aplicamos el coaching educativo lo que se busca es pretende fomentar un cambio en los objetivos de la educación, es decir, desarrollar las competencias emocionales para facilitar luego el desarrollo de las dimensiones humanas.

13.4 Herramientas del Coaching aplicados al ámbito educativo.

Las herramientas que se aplicarán en la capacitación de los docentes del sector educativo son: El Coaching apreciativo, las preguntas poderosas, establecer objetivos y coaching de equipo. En cada una de estas herramientas se encontrará su definición, las fases y al final los beneficios de cada una de ellas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

13.4.1 *Coaching Apreciativo*

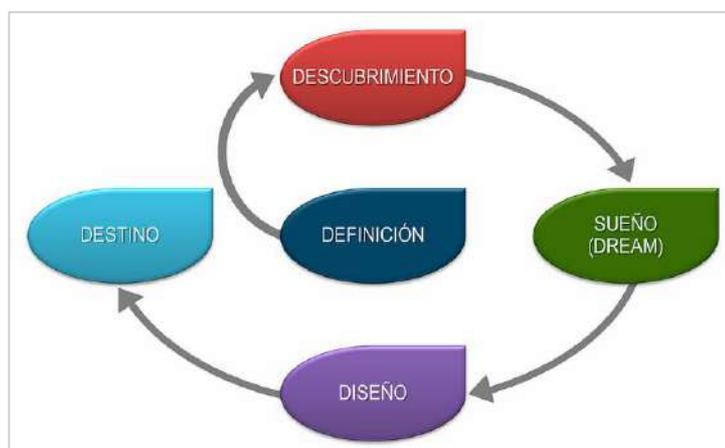
Definición:

El coach apreciativo se basa en el modelo de la investigación apreciativa el cual se asienta en cinco principios donde el resultado será un ser humano con una visión más clara de la forma en la que suceden los cambios positivos y cómo estos influyen en el contexto personal como profesional.

Los principios que permiten trabajar esta herramienta son: el principio constructorista, el principio positivo, el principio de simultaneidad, el principio poético y el principio anticipatorio.

Figura 22

Fases del Coaching Apreciativo



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Las siguientes fases van a estar constituidas por preguntas en donde el docente se va a interrogar el mismo y a dar inicio al proceso de cambio hasta llegar al objetivo que es estructurar lo que se va a cambiar y a trabajar:

1era Fase: en esta etapa del descubrimiento el docente inicia explorando su existencia con preguntas que lo llevarán a una dirección, por ejemplo:

¿Qué es lo que más le gusta en la vida?

¿Qué es lo que más valora en sí mismo?

¿Qué aspectos positivos quiere aumentar en su vida?

La finalidad de esta fase es justamente explorar y transformar la experiencia del docente en una situación gratificante.

2da Fase: Sueño: la idea en esta fase es crear un momento nuevo, una nueva situación, una nueva visión de la realidad. Aquí el docente se convierte en co-creador de nuevas situaciones que superen su realidad habitual.

3era Fase: esta fase es la más importante porque aquí se diseña el plan de acción del docente basado en las etapas anteriores.

Se inicia realizando un plan primero que puede contener aciertos como desaciertos incorporando sus competencias, capacidades y los puntos mas fuertes para lograr su objetivo.

4ta fase: en este punto se hace operativas las acciones del docente, se celebran los éxitos logrados y comenzar un nuevo proceso creando otro proyecto que le permita ir planificando nuevas metas en su labor educativa.

Beneficios:

Luego de la aplicación de esta herramienta y modelo de capacitación para el personal docente del sector educativo, los docentes encontrarán una nueva forma de actuar recurriendo a la identificación de lo que funciona bien, de lo que motiva y aquello que permite tener éxito.

13.4.2 Preguntas Poderosas

Definición:

La esencia del Coaching reside en la pregunta; por lo tanto, cuando hacemos referencia a esta técnica, la excelencia del Coaching reside en la capacidad de plantear preguntas poderosas que permitan obtener información hasta el efectivo cambio personal.

Planteamiento:

Figura 23

Preguntas poderosas



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Estilo de preguntas que el coaching debe realizar por lo general en una reunión de capacitación para el personal docente. Este estilo de preguntas se realiza al finalizar el año lectivo con el fin de explorar sus experiencias pasadas y así enfocarlo en el nuevo inicio de año.

- ¿Cuál fue tu principal aprendizaje del año?
- De las metas que te planteaste al principio del año, ¿cuáles sucedieron y cuáles no?
- ¿Cuáles fueron los obstáculos y los límites que no te permitieron cumplir tus metas?
- ¿Cuál fue la decisión más importante que tomaste y cuál fue la más difícil?

- En el caso de que dejaste de tomar una decisión, ¿qué fue lo que te impidió tomarla?, ¿cuál fue tu miedo?
- ¿Cuáles fueron los momentos más difíciles que superaste?
- ¿Cuáles fueron los momentos que más disfrutaste?
- Es un año importante para agradecer, ¿a quién le quieres dar las gracias?
- ¿Cuál fue la emoción del año que estuvo más presente en tu día a día?
- ¿Cuál fue el nuevo hábito que creaste y que buscas mantener el próximo año?

Terminada la exploración sobre las experiencias pasadas en el año lectivo finalizado, se procede a explorar nuevas preguntas para plantearse nuevos objetivos:

- ¿Qué te apasiona?
- ¿Cómo se sentirá un año escolar exitoso?
- ¿Cuáles son las metas que deseas alcanzar?
- ¿Cómo deseas ser reconocido?
- ¿Cómo describiría el ideal que pretende alcanzar?
- ¿Qué responsabilidades tiene en aquello que está sucediendo?
- ¿Podríamos comenzar a trabajar en tu meta ahora mismo o tendríamos que esperar algo?
- ¿Cuál es tu motivación principal para alcanzarlo?
- ¿Cómo vamos a saber cuándo alcances la meta?
- ¿Qué plazo quieres darte para alcanzarla?
- ¿Con qué cosas cuentas para alcanzar tu meta en este momento?
- ¿Cuáles te están haciendo falta?
- ¿Cuál podría ser un primer paso?
- ¿Qué habría que hacer para descubrir el primer paso?
- ¿Quién te podría dar luces con este asunto?
- Eventualmente ¿qué obstáculos podrías encontrar en el camino?
- ¿Cómo podrías evitarlos?
- ¿Cómo podríamos poner tus talentos a trabajar por tu meta?

Beneficios:

El plantear preguntas poderosas dentro del coaching educativo permite ampliar espacios de reflexión donde los docentes puedan identificar problemas a resolver y

por otro lado, una vez identificados los problemas, conducirlos a obtener la solución a los mismos (Gaviria, 2018).

Esta herramienta desde el coaching trae como beneficio ampliar la visión de la realidad, y, por tanto, el abanico de posibilidades, recursos y oportunidades que se abren ante las personas frente a las situaciones que viven a diario.

Todas las preguntas generadas deben permitir que el personal docente descubra lo que realmente desea, a darse cuenta de las limitaciones o enredos que tiene en la actualidad, de los recursos con que cuenta, o a descubrir cómo encaminarse a lograr sus desafíos (Ricondo, El poder de las preguntas en Coaching, 2015).

13.4.3 Establecer Objetivos

Definición

El fijar objetivos no solo corresponde a las pequeñas y grandes empresas sino también al coaching educativo. El establecer objetivos para el coaching desde el ámbito educativo es realizar un análisis de la realidad en la que se encuentra y precisar hacia donde quiere llegar; todo ello como un proceso centrado en el futuro y en el cambio (Catalao, 2009).

Fases:

Para el logro de los objetivos se ha escogido un modelo llamado: SMART (Specific, Medible, Alcanzable, Realista. Este modelo permite analizar el desempeño de los esfuerzos con eficiencia y objetividad; de esta manera se refuerza la motivación y el aprendizaje.

Figura 24

Objetivos SMART



Fuente: El Autor, trabajo de campo, 2021

Elaboración: El Autor

Es necesario conocer cada uno de estos objetivos y luego aplicarlos al coaching educativo con el fin de conocer cuáles serían sus logros.

Objetivo Específico: entre más detallado mejor; este es el inicio de todo el proceso, por lo tanto, es imprescindible cuidar los detalles y resolver cuestiones como: qué, cuándo, cómo, dónde, con qué, quién (Gutiérrez, 2020).

Objetivo Medible: El coaching apoya en el establecimiento de los parámetros de evaluación del progreso rumbo al objetivo. Aquí la pregunta es: ¿Cómo puedo medirlo? Para ello es necesario involucrar algunos números en su definición, por ejemplo, porcentajes o cantidades exactas.

Objetivo Alcanzable: saber si un objetivo es alcanzable nos da la pauta, en primer lugar, para conocer cuál es la realidad o el contexto en la que el personal docente se encuentra, por lo tanto, se necesita un previo análisis de lo que se ha logrado. Este criterio nos indica el “cómo” lograrlo (Catalao, 2009).

Objetivo Realista/Relevante: para definir un objetivo realista se debe medir el alcance del potencial de cada persona y al mismo tiempo conocer los recursos con los que se cuenta para lograr el objetivo.

Un objetivo será relevante si además de saber cómo se realizará también se responde de forma clara para qué o por qué se va hacer.

Objetivo Temporal/Tiempo: en este objetivo se responde a la pregunta: ¿Cuándo se logrará? Pensar en el tiempo es un sinónimo de focalizar. Cuando se establecen objetivos sin un plazo, son únicamente sueños (Pursell, 2021)

Agendar y colocar tiempo al objetivo ayuda a saber si lo que se está realizando es lo óptimo para llegar a la meta en el tiempo, o quizá sería mejor aumentar la velocidad del proyecto.

Beneficios:

El modelo SMART es útil dentro del coaching educativo pues fomenta la aclaración de que se va a hacer, cómo se va a lograr y cómo se va a controlar el proceso de crecimiento y aprendizaje.

Aplicar el modelo SMART permite al sector educativo establecer procesos de mejora continua en la enseñanza-aprendizaje, incrementa la efectividad en las actividades propuestas para la población estudiantil optimizando la comunicación en relación con lo que se desea lograr.

13.4.5 Coaching en equipo**Figura 25**

Coaching en Equipo

**Fuente:** *El Autor, trabajo de campo, 2021***Elaboración:** El Autor**Definición:**

Se puede definir este ámbito del coaching como el proceso de acompañamiento de un equipo en el descubrimiento, la redefinición y la optimización de sus procesos y modos de actuación colectivos.

Este enfoque especifica los caminos que el líder del equipo puede utilizar para fomentar el desarrollo de sus competencias en relación interpersonal de los miembros del equipo (Catalao, 2009).

Planteamiento:

Para entender el coaching de equipos hay que conocer las fases de esta herramienta: Fase de Diagnóstico, Fase de Intervención, Fase de Medición y Fase de seguimiento.

Fase De Diagnóstico:

Es necesario realizar una exploración de la organización o equipo para obtener un diagnóstico de la misma y fijar los objetivos a cumplir (Runa Hr, 2017)

Conocer la cultura, la dinámica y el momento por el cual está atravesando la empresa o en este caso el sector educativo, es imprescindible para definir la estrategia de intervención más adecuada (Catalao, 2009)

Los pasos para definir la fase de diagnóstico son:

- **Indagación:** exploración de las necesidades del equipo.
- **Conversión:** transformar las necesidades del cliente en objetivos claros
- **Comprobación:** alinear las necesidades del equipo.

Fase De Intervención:

Para la siguiente fase el coaching debe establecer y mantener una relación de confianza y diálogo con la empresa, de esta manera se pueden definir:

- Los objetivos del equipo
- La visión del equipo
- La cultura del equipo
- El funcionamiento del equipo

Fase De Medición:

Al llegar a este punto viene la pregunta ¿Las sesiones o talleres están dando resultado? O ¿si estos son los deseados de acuerdo a las necesidades detectadas?

Esto se puede verificar mediante una evaluación de la satisfacción del equipo para observar si los objetivos se han cumplido. Se lo puede realizar mediante una encuesta, un cuestionario.

Fase De Seguimiento

Llevar a cabo revisiones periódicas y mantener el proceso en continua observación. El coach realizará un cuestionario para valorar la situación final y medir, de esta forma, si la inversión realizada para ello ha sido la adecuada.

La revisión periódica de las necesidades de aprendizaje y desarrollo que entran el proceso de coaching de equipos garantiza el desarrollo sostenible en el futuro, ya que las circunstancias cambian y es preciso adaptarse a cada nuevo escenario.

Como complemento a un programa de este tipo se pueden programar sesiones individuales, que pueden ser ofrecidas a los miembros del equipo para reforzar el proceso (EAE Business School , 2018).

Beneficios:

El sector educativo atraviesa tiempos de profundos desafíos, y, como sistemas organizacionales que son, necesitan sumar herramientas que los ayuden a focalizar la energía, impulsar y lograr objetivos en común en bien de la educación.

Es por ello que entre los beneficios del coaching en equipo podemos destacar los siguientes:

- Hay empresas educativas que no tienen una comunicación interna eficiente, desde este sentido la integración de los docentes es un beneficio del coaching en equipo.

- Sentido de pertenencia: al trabajar con base en los valores de la organización, eso se siente y se vivencia en cada encuentro.
- Empatía: al abordar la realidad cotidiana del mundo laboral desde diferentes perspectivas y metodologías, cada persona puede convertirse en un espejo de otros, y aprender a ponerse en sus zapatos. Un resultado tangible es que crece el espíritu colaborativo.
- Mejora de procesos: el sector educativo ven, en poco tiempo y a la par de las diversas acciones internas que necesitan llevar a cabo diariamente, una notoria mejoría en procesos y dinámicas propias de cada actividad educativa.
- Entusiasmo: bien conducido y liderado por un coach experto, se percibe una mejora en la motivación y el entusiasmo de las personas. Por lo general, esto lo vivencia más claramente aproximadamente un 70% del equipo, creando un efecto expansivo sobre el otro 30%.

13.5 Mentoring en el proceso educativo

Figura 26

El mentoring



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

El concepto de mentoría o mentoring por su nombre en inglés, consiste en una relación educativa de acompañamiento y guía que se desarrolla entre una persona con más experiencia (mentor) y otra que desea adquirirla (mentoreado).

El mentor no se limita a compartir conocimientos técnicos, sino que escucha, aconseja, inspira, reta y apoya al aprendiz en su camino de aprendizaje (Verdesoto, 2017).

En base a este antecedente podemos definir que el mentoring es una relación educativa entre un mentor y un aprendiz a quien enseña, escucha, comparte, acompaña, apoya y guía en su camino de aprendizaje.

13.5.1 *Tipos de Mentoring*

Aunque el término de mentoring puede ser utilizado para referirse a un conjunto de prácticas educativas bastante diversas, todas ellas coinciden en lo esencial que son experiencias de aprendizaje en torno a una relación que se establece entre alguien que sabe y alguien que no. Entre los tipos de mentoring tenemos:

- **Mentoring Formal:** sigue un programa altamente estructurado, con objetivos establecidos, una relación mentor-mentoreado preestablecida y reglamentada por la institución y alguna política de evaluación.
- **Mentoría Entre Pares:** Cuando la relación de mentoría se da entre individuos de la misma edad, rol o status de manera que cada uno de ellos ejerce de mentor del otro en lo que cada cual puede aportar, ya sea experiencia o habilidad.
- **Mentoría Grupal:** Se da cuando el mentor apoya a un grupo de personas en torno a un proyecto o interés en común. No establece relaciones de mentoría individual, sino que su acción está orientada al beneficio del grupo.
- **Reverse Mentoring:** es la relación en la que la mentoría es recíproca, de manera que es el mentor quien aprende del aprendiz un modo diferente de ver o hacer las cosas, una perspectiva generacional o ciertas prácticas tecnológicas. Un tipo de mentoring que se da con frecuencia en las instituciones educativas.

13.5.2 *Perfil de Mentor*

Las cualidades de un buen mentor están establecidas desde los siguientes parámetros: habilidades comunicativas, inteligencia emocional, prestigio en la comunidad, disponibilidad y flexibilidad, implicación personal, competencia práctica. (Verdesoto, 2017)

No es una tarea fácil ser mentor porque las expectativas tanto del mentor como del tutelado no se logran satisfacer.

La búsqueda de los mentores no debe centrarse solo en los altos cargos, también es necesario observar en los demás docentes que desean ayudar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

13.5.3 Perfil del Tutelado

Las características que debe tener el tutelado para que el proceso del mentoring sea eficiente son los siguientes:

- Tener una mente abierta al aprendizaje.
- Responsable en las actividades a desarrollar.
- Con capacidad de aceptar críticas y pedir ayuda.
- Ser proactivo y tener capacidad de comunicación.
- Debe verse como el sujeto activo del proceso.

13.5.4 Estrategias dentro del Mentoring

Un proceso como es el mentoring contiene varias estrategias las cuales se van definir a continuación:

- **El Modelaje:** esa actuación puede ser una simulación didáctica creada expresamente para modelar la conducta del aprendiz o bien el mentor puede invitar al mentoreado a observar cómo se desempeña en un contexto académico o profesional real.
- **La Narración Autobiográfica:** cuando el mentor cuenta anécdotas propias o casos que conoce personalmente para que el mentoreado aprenda cómo afrontar situaciones problemáticas concretas que se encuentra en el ámbito educativo.
- **La Escucha Activa:** el mentor puede ser de gran utilidad simplemente escuchando las dudas, emociones o situaciones que el aprendiz le comparte.
- **La Mayéutica:** al estilo de Sócrates, el mentor dialoga con su aprendiz a ritmo de preguntas, con el fin de que el mismo sea quien explore y encuentre las respuestas.
- **La Retroalimentación al Participante:** el mentor observa con atención el desempeño del aprendiz en una actividad concreta y le señala aquello que puede mejorar o, bien, valida aquello que está haciendo bien.

El proceso del mentoring entre pares o docentes si bien no es una práctica tan usual u oficial en las instituciones educativas, estas se dan regularmente sin tener un proceso formal.

13.5.5 Beneficios del Mentoring

La importancia de aplicar esta herramienta en el sector educativo está determinada por los resultados que se han logrado. Desde este sentido los beneficios son tanto para la empresa educativa como para el mentor y el tutelado.

13.5.6 Beneficios para la empresa:

En relación con el sector educativo, el mentoring permitirá el desarrollo profesional de los docentes, de manera que llegado el momento se encuentren capacitados para promocionar dentro de la institución educativa.

Estos procesos motivarán a los docentes y se mostrarán más comprometidos, cuando se implante se reducirán los índices de rotación laboral en los puestos facilitando la retención del talento. Con todo ello, mejoran los indicadores y niveles de educación.

13.5.7 Beneficios para el mentor:

En lo que se refiere al mentor, se beneficiará del proceso de mentoring mediante posibilidades de promoción aceleradas ofertadas por la institución educativa, además el proceso le supondrá mayor reputación y reconocimiento entre sus colegas y superiores, por su competencia para lograr que el pupilo desarrolle su potencial dentro de la institución.

El mentor puede experimentar una satisfacción personal por observar y participar del éxito de la carrera de su pupilo. De igual manera, la relación puede enriquecer al mentor mediante el denominado mentoring reverso en el que los pupilos ayudan al mentor proporcionándole nuevos puntos de vista, conocimientos y competencias.

13.5.8 Beneficios para el tutelado:

En relación con los beneficios que recibirá el protegido, el mentoring le servirá para comprender cuestiones de estrategia educativas y cultura de la empresa, los matices de las políticas de la organización y conocerá cómo funciona el sistema educativo.

También se beneficiará el pupilo de mejoras en su carrera profesional y mejorará el desarrollo de sus capacidades de liderazgo y le proporcionará nuevas competencias de forma que se transformará su actitud, será más adaptable a los cambios, compartirá conocimientos en mayor medida y estará finalmente más capacitado para afrontar procesos de toma de decisiones.

13.6 Dinámicas a ejecutarse en el Plan de Capacitación.

Las siguientes dinámicas tiene como finalidad motivar a los empleados, mejorar la comunicación interna y desenvolverse adecuadamente en proyectos destinadas a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. Los empleados que trabajan en equipo desarrollan mayor productividad y relaciones interpersonales más sanas dentro del ámbito laboral. Todo ello con la finalidad de mejorar el desempeño individual y organizacional, lo que se traduce en mejores resultados en las diferentes áreas que constituyen el sector privado.

Las siguientes dinámicas serán aplicadas al personal docente, luego de cada taller en la hora del receso, como una forma de crecer y amenizar las reuniones y la capacitación.

13.6.1 *El Comunicador*

Explicación:

Figura 27

El Comunicador



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Se trata de un juego que sirve para poner a prueba las habilidades de comunicación de un equipo de trabajo, donde un miembro del grupo realiza un dibujo sin mostrárselo a los demás, a continuación, esta persona intenta dar instrucciones al

resto para que lo reproduzcan en sus papeles. Al finalizar, se compara el original con los realizados por el equipo.

Recursos: hoja de papel en blanco, esfero.

13.6.2 *El Árbol De Los Logros*

Explicación:

Figura 28

El Árbol de los logros



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Esta dinámica es excelente para evaluar habilidades en la planeación estratégica y durante el seguimiento, ya que busca alinear los esfuerzos de los participantes. Podemos decir que permite al líder y a los participantes identificar fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, visualizar los desafíos e integrar al equipo.

Utilizando una hoja, cada participante dibuja un árbol, con raíces, tronco, ramas, además de añadir nubes y rocas. Donde:

- Las raíces representan los valores y fortalezas del equipo.
- El nombre del equipo va escrito en el tronco.
- Las ramas contienen los frutos, es decir, los logros.
- Las nubes representan las metas o el futuro deseado.
- Las rocas representan los obstáculos.

De manera subconsciente podemos analizar cómo ven los integrantes a la compañía y la relevancia de su participación en ella.

Recursos: hoja de papel en blanco, esfero, pinturas.

13.6.3 *La Búsqueda Del Tesoro*

Explicación:

Figura 29

La búsqueda del Tesoro



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

La búsqueda del tesoro consiste en encontrar, recoger o fotografiar una lista de objetos. Los participantes se dividen en grupos y reciben una lista de pruebas que deberán superar mediante el trabajo en equipo. Es necesario que participen al menos cuatro docentes. Si son más, mejor.

Las búsquedas de tesoros son dinámicas de integración laboral idóneas para que los nuevos empleados contratados se familiaricen con los espacios de la empresa. También se puede organizar fuera de la oficina para cambiar de aire y que todos se conozcan mejor.

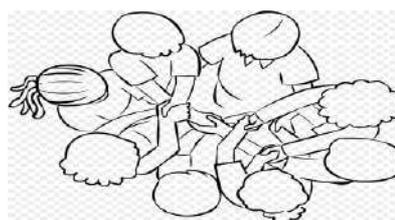
Recursos: esferos, cuadernos, billetera, ropa, marcadores.

13.6.4 *Nudo humano*

Explicación:

Figura 30

El nudo humano



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Consiste en hacer con las manos de los participantes un gran nudo y luego deshacerlo sin soltarse las manos. El juego empieza formando un círculo mirando al centro. A continuación, cada participante tiene que agarrar las manos de dos participantes de enfrente, uno por cada mano, formando un "nudo humano".

El objetivo ahora es que los participantes desenreden el nudo sin soltarse las manos y vuelvan a formar el círculo original, pero, esta vez, con las manos agarradas a los participantes de su izquierda y derecha. Puede parecer un juego difícil, pero se puede lograr con comunicación y un buen trabajo en equipo. Para este juego, lo ideal es contar con al menos diez personas.

Recursos: personal docente

13.6.5 *Creando al equipo ideal*

Explicación:

Figura 31

Creando el equipo ideal



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Cada participante debe escribir cinco fortalezas individuales en unas tarjetas y otra tarjeta con cinco características de las personas con quienes trabaja bien en equipo.

Luego se mezclan, se analiza y compara el “equipo real” frente al “equipo ideal”. Se trata de un ejercicio que permite reflexionar sobre fortalezas y debilidades de los individuos y como el trabajo en equipo puede ser más provechoso tanto a nivel personal como laboral.

Recursos: tarjetas de colores, esferos, marcadores.

13.6.6 Técnica 5.3.5

Explicación

Figura 32

Técnica 5.3.5.



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Este método consiste en que un grupo de cinco personas planteen tres ideas creativas en un plazo de cinco minutos.

Su objetivo es fomentar el diálogo y la creatividad para resolver situaciones o plantear iniciativas beneficiosas para el flujo de trabajo, con el añadido de tener que realizarlo bajo presión en un tiempo determinado. Se puede adaptar al número de personas que compongan el equipo.

Recursos: personal docente.

13.6.7 ¿Me conoces?

Explicación

Figura 33

¿Me conoces?



Fuente: *El Autor, trabajo de campo, 2021*

Elaboración: *El Autor*

Esta es una de las más populares dinámicas de integración laboral. Para ejecutarla, uno de los miembros del equipo debe escribir en una hoja tres afirmaciones sobre sí mismo.

Dos deben ser reales y una no (aunque debe ser creíble, no inverosímil). Otro miembro del equipo, o un grupo de dos o tres de ellos, deben intentar descifrar cuál es la afirmación falsa y cuáles son correctas. ¿Cómo? Pueden hacerlo con base en sus conocimientos sobre su compañero o con base en los valores que evidencian las afirmaciones reales. Con esta dinámica no solo se rompe el hielo, también se fomenta la comunicación, empatía y buena relación entre compañeros de trabajo.

Recursos: esferos, hojas en blanco.

13.7 Parámetros de Evaluación para el personal docente

Al haber concluido la capacitación, el personal docente será evaluado luego de cada taller en relación a los siguientes parámetros que serán el requisito para aprobar los respectivos talleres.

Taller 1: Definición Del Coaching

El siguiente taller será evaluado luego de realizar la exposición acerca del coaching y sus principios aplicados al ámbito educativo.

Tabla 17

Principios del Coaching

Área de evaluación	Puntaje Máximo
Organizador gráfico con respecto al Coaching y sus principios.	5
Participación en el taller	3
Cumplimiento de asistencia	2
Organizador gráfico con respecto al Coaching y sus principios.	5
<i>Total</i>	<i>10</i>

Elaboración: El Autor

Coaching Apreciativo

La evaluación pertinente a este taller tendrá como base la primera herramienta del coaching que es el coaching apreciativo.

Tabla 18

Coaching Apreciativo

Área de evaluación	Puntaje Máximo
Realizar un cuadro comparativo acerca de los principios del Coaching apreciativo	5
Participación en el taller	3
Cumplimiento de asistencia	2
Total	10

Elaboración: El Autor

Taller 3: Preguntas Poderosas

El taller a evaluarse tiene como requisito plantear preguntas que impacten a población estudiantil teniendo como base el cambio positivo de los docentes y el cuestionamiento a su labor.

Tabla 19

Preguntas poderosas

Área de evaluación	Puntaje Máximo
Plantear 10 preguntas poderosas que impacten al alumno desde su realidad social	5
Participación en el taller	3
Cumplimiento de asistencia	2
Total	10

Elaboración: El Autor

Taller 4: Establecer Objetivos

El proceso educativo debe tener metas y objetivos claros. En la siguiente evaluación deben establecerse objetivos de acuerdo al modelo SMART explicado en la capacitación

Tabla 20

Objetivos SMART

Área de evaluación	Puntaje Máximo
Plantear 5 objetivos de acuerdo al modelo SMART.	5
Participación en el taller	3
Cumplimiento de asistencia	2
Total	10

*Elaboración: El Autor***TALLER 5: Coaching en Equipo**

El trabajo en equipo es fundamental en el éxito de una empresa, por ello, en la siguiente evaluación el docente debe plasmar un modelo de cultura organizacional.

Tabla 21

Coaching en Equipo

Área de evaluación	Puntaje Máximo
Crear una misión y visión para cada área o departamento al cual usted pertenece.	5
Participación en el taller	3
Cumplimiento de asistencia	2
Total	10

*Elaboración: El Autor***TALLER 6: Mentoring y sus principios**

En la siguiente evaluación los docentes deben plasmar la importancia de esta herramienta para potenciar las competencias del personal de la institución, tanto los nuevos como los que ya la integran.

Tabla 22

Principios del Mentoring

Área de evaluación	Puntaje Máximo
Realice un ensayo acerca de la importancia del mentoring para mejorar la relación entre pares.	5
Participación en el taller	3
Cumplimiento de asistencia	2
Total	10

Elaboración: El Autor

TALLER 7: Estrategias dentro del Mentoring

El taller culmina con la aplicación del mentoring como una forma de acompañar en proceso diario de la educación y el trabajo cotidiano del docente.

Tabla 23:

Estrategias del Mentoring

Área de evaluación	Puntaje Máximo
Establezca cinco formas de acompañamiento para potenciar al nuevo personal docente que ingresa a la institución.	5
Participación en el taller	3
Cumplimiento de asistencia	2
Total	10

Elaboración: El Autor

La evaluación tendrá una valoración de 10 puntos. Los participantes deberán aprobar el programa con 7 puntos como mínimo.

13.8 Parámetros de Evaluación para el instructor.

La evaluación para el instructor estará a cargo del personal docentes que fue capacitado y evaluarán en base a la siguiente estructura.

Tabla 24

Parámetros de evaluación

Rubro de evaluación	Puntaje de evaluación
Asistencia del instructor	2
Conocimiento del tutor responsable	2
Forma de exposición del docente	2
Metodología implementada por el instructor	2
Apoyo dado por el instructor	2
Total	10

Elaboración: El Autor

13.9 Formulario de Evaluación al Instructor

Mediante la siguiente evaluación se podrá obtener el nivel de satisfacción acerca de la capacitación brindada al sector educativo privado de la ciudad de Loja.

Por favor completar la encuesta leyendo detenidamente, y dependiendo de la modalidad de la pregunta señale las respuestas con una "X" o complete la frase respectiva.

FORMULARIO

1.- Dentro de los primeros seis meses de labor educativa ha sido participe de algún tipo de capacitación?

SI.....

NO.....

2.- Si es el caso que su respuesta fue afirmativa señale las capacitaciones que ha recibido

3.- Al ingresar al sector educativo privado recibió alguna capacitación con respecto al Coaching educativo y Mentoring

SI.....

NO.....

4.- Se siente satisfecho con la formación que ha recibido acerca del coaching y mentoring?

SI.....

NO.....

5.- Considera usted que la capacitación acerca de las nuevas herramientas es necesarias para mejorar su desempeño laboral?

SI.....

NO.....

6.-Estaría de acuerdo con la implementación del coaching y mentoring en la institución educativa?

SI.....

NO.....

7.- Considera usted que la institución debería tener un instructor interno con respecto al Coaching y mentoring?

.....

Tabla 25: Cronograma Plan de Capacitación

Cronograma de Plan De Capacitación					
TALLER	CONTENIDOS	DIRIGIDO	FECHA Y HORA	LOCAL	CONFERENCISTA
COACHING EDUCATIVO	Definición de Coaching Tipos de Coaching Coaching Educativo Herramientas del Coaching Educativo	Coordinadores de área	6-09-2021 13:00 a 15:00	Institución Educativa	Instructor
	- Dinámica: El comunicador	Instructor	14:15-14:30	Institución Educativa	Instructor
	Coaching Appreciatio <i>Definición:</i> <i>Fases:</i> <i>Beneficios:</i>	Personal docente	7-09-2021 13:00 a 15:00	Institución Educativa	Instructor
	- Dinámica: Creando el equipo ideal	Instructor	14:15-14:30	Institución Educativa	Instructor
	Preguntas Poderosas <i>Definición:</i> <i>Planteamiento:</i> <i>Beneficios:</i>	Personal docente	8-09-2021 13:00 a 15:00	Institución Educativa	Instructor

	- Dinámica: El árbol de los logros	Instructor	14:15-14:30	Institución Educativa	Instructor
	Establecer Objetivos <i>Definición</i> <i>Fases:</i> <i>Beneficios</i>	Personal docente	9-09-2021 13:00 a 15:00	Institución Educativa	Instructor
	- Dinámica: Nudo humano	Instructor	14:15-14:30	Institución Educativa	Instructor
	Coaching en equipo <i>Definición:</i> <i>Planteamiento:</i> <i>Beneficios</i>	Personal docente	10-09-2021 13:00 a 15:00	Institución Educativa	Instructor
	- Dinámica La búsqueda del tesoro	Instructor	14:15-14:30	Institución Educativa	Instructor
EVALUACIÓN DEL TALLER DE COACHING EDUCATIVO	- Evaluación de Taller	Instructor	10-10-2021 14:45 a 15:00	Institución Educativa	Instructor

SEGUNDA SEMANA DE CAPACITACIÓN

	Definición	Coordinadores de	13-09-2021	Institución	Instructor
	Tipos de Mentoring	área	13:00 a 15:00	Educativa	
	Perfil del Mentor y del Tutelado				
	- Dinámica: Técnica 5-3-5	Instructor	14:15-14:30	Institución Educativa	Instructor
	Estrategias dentro del Mentoring		14-09-2021	Institución	Instructor
	Beneficios del Mentoring		13:00 a 15:00	Educativa	
	- Dinámica: ¿Me conoces?	Instructor	14:15-14:30	Institución Educativa	Instructor
MENTORING					
- EVALUACIÓN DEL TALLER DE MENTORING	- Evaluación de Taller	- Instructor	10-09-2021	Institución	Instructor
	- Evaluación al instructor: encuesta.	- Personal Docente		Educativa	
- EVALUACIÓN AL INSTRUCTOR DINÁMICAS			14:45 a 15:00		
	El comunicador	Instructor			
	El árbol de los logros				
	La búsqueda del tesoro				

Nudo Humano

Creando el equipo ideal

Técnica 5.3.5

¿Me conoces?

Elaboración: El Autor

13.10 Recursos Materiales y presupuesto

13.10.1 Recursos Materiales:

- Esferos
- Hojas en blanco
- Carpeta

13.10.2 Recursos Humanos

- Rector
- Coordinadores de Área
- Personal docente
- Instructor

13.11 Presupuesto

El siguiente presupuesto se presenta a la institución en caso de que cuenten con un docente que realice la capacitación y esta está diseñada para un máximo de cincuenta docentes.

Tabla 26

Presupuesto de Capacitación

PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR PRIVADO			
Nº	DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
60	Coffee Break	\$ 1.50	\$ 90.00
50	Certificados	\$ 3.00	\$ 150.00
2	Instructores	\$200.00	\$ 400
50	Libreta de apuntes	\$1.00	\$ 50
10	Pelotas	\$0,50	\$ 5,00
10	Cintas	\$0,25	\$ 2,50
10	Costales	\$1,50	\$ 15,00
TOTAL			\$ 712.5

13.12 Conclusiones

- Mediante el plan de capacitación, el personal docente cuenta con herramientas actuales de formación que le permiten potenciar sus habilidades y conocimientos.
- El coaching educativo permite que el docente se conozca a sí mismo, se plantee preguntas profundas y encuentre sus propias soluciones.
- Mediante el coaching educativo, el personal docente adquiere herramientas con las cuales construye su propia existencia y puede auto descubrirse.
- A través del mentoring, los docentes de mayor experiencia comparten sus conocimientos a los docentes que inician su labor educativa como una forma de potenciar las habilidades y conocimientos.
- El mentoring por ser una herramienta de capacitación tiene como finalidad retener al talento humano que es nuevo en el sector educativo; ello evita la fuga del nuevo personal al poco tiempo de ingresar a la institución.

13.13 Recomendaciones

- Finalizado el plan de acción se recomienda a las instituciones educativas del sector privado implementar las herramientas del coaching y mentoring aplicadas al ámbito educativo.
- Constituir el coaching educativo como herramienta de capacitación primordial para el personal docente y de esta manera mejore su formación no sólo intelectual sino también humana.
- Fomentar la herramienta del mentoring en el personal de la institución, con el fin de que los docentes de mayor experiencia compartan sus experiencias con los nuevos docentes y así puedan mejorar los procesos educativos.
- En base al mentoring, crear un plan de formación dentro de la empresa con la finalidad de capacitar a los nuevos talentos que ingresan a la institución.
- Realizar un seguimiento a los docentes que han participado del mentoring educativo para que ellos sean los futuros capacitadores del nuevo personal.

13.14 Bibliografía

- ABC. (19 de 03 de 2019). *ABC*. Obtenido de <https://www.abc.com.py/articulos/hombre-y-sociedad-750643.html>
- Armas Hernández, M. (2013). Recuperado el 2019, de <https://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/20783/20623>
- Bisquerra, R. (24 de Abril de 2019). *Coaching: un reto para los orientadores*. Obtenido de <http://www2.uned.es/reop/>
- Castello, A. (2019). <https://comunicacioncambio.com/escucha-activa/>. Recuperado el 2019, de Habilidades comunicativas III: <https://comunicacioncambio.com/escucha-activa/>
- Catalao, J. A. (2009). *Herramientas de Coaching*. Liboa: Editorial Lexus.
- Cedeño, À. (01 de 01 de 2015). (A. d. américa, Ed.) Obtenido de https://alvarocedeno.com/wp-content/uploads/2018/03/El_ser_humano_en_la_empresa.pdf
- Chavienato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Creativa, S. (2013). *Staff Creativa*. Obtenido de <http://www.staffcreativa.pe/blog/la-importancia-de-una-buena-imagen-corporativa/>
- EAE Business School . (23 de Enero de 2018). *Coaching de equipos*. Obtenido de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/coaching-de-equipos/>
- EmprendePyme. (2019). *Emprende pyme. net*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/importancia-de-la-imagen-corporativa.html>
- Gaviria, L. (1 de Junio de 2018). *Qué son las preguntas poderosas?* Obtenido de <https://www.neurocoaching.us/preguntas-poderosas-en-el-coaching/>
- Graphic, G. (16 de Octubre de 2016). *Grupo Graphic*. Obtenido de <https://grupographic.com/importancia-la-imagen-corporativa-negocio/>
- Gutiérrez, L. (21 de Octubre de 2020). *¿Qué son los objetivos SMART y cómo ayudan en el crecimiento de una empresa?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-son-los-objetivos-smart/>
- Harvard Business Essentials. (2016). (E. Deusto, Ed.) Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/como-crear-equipos-efectivos/9788423422371/>
- Pursell, S. (28 de Julio de 2021). *Cómo crear objetivos SMART*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/5-ejemplos-de-metas-inteligentes-para-tu-empresa>
- Ricondo, B. G. (25 de Agosto de 2015). *El poder de las preguntas en Coaching*. Obtenido de <https://creartecoaching.com/el-poder-de-las-preguntas/>
- Ricondo, B. G. (3 de Diciembre de 2019). *Coaching de Equipos*. Obtenido de <https://creartecoaching.com/coaching-de-equipos/>
- Runa Hr. (13 de Diciembre de 2017). *¿Qué es el coaching de equipos y cuáles son sus fases?* Obtenido de <https://runahr.com/recursos/hr-management/que-es-y-porque-es-importante-el-coaching-de-equipos/>
- Sandvick, C. M. (s.f.). <https://es.wikihow.com/crear-una-identidad-corporativa>.
- Torrijos Jijon, P. (02 de 05 de 2014). *El blog del mando intermedio*. Obtenido de <http://elblogdelmandointermedio.com/2013/05/02/tipos-de-colaboradores-en-el-trabajo/>
- Universidad de Cantabria. (01 de 05 de 2017). *Iescantabria*. Recuperado el 2019, de <https://iescantabria.com/wp-content/uploads/2017/06/ETICA.pdf>

13.15 Anexos

Presupuesto

Recursos Humanos

- Director de Titulación
- Estudiante
- Colegios privados de la Ciudad de Loja

Recursos Materiales:

- Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- Servicio de internet
- Material de apoyo
- Libros
- Diccionarios

Recursos Financieros

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

Tabla 27

Presupuesto

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Titulación 920,00	Matrícula	1	920	\$ 920
Impresiones	Hojas	70	0.01	\$70,00
Anillado	Unidad	2	7,50	\$15,00
Empastado	Unidad	2	24,00	\$48,00
Internet (6 meses)	Mensual	6	25,00	\$150,00
SERVICIOS VARIOS				
			SUBTOTAL	\$1.203,00
			Imprevistos 5 %	\$60,00
			TOTAL	\$1263,00

Elaboración: El Autor

13.16 Cronograma

Tabla 28:

Cronograma

N°	Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Socialización de líneas de investigación.	x																											
2	Identificación del problema.			x																									
3	Planteamiento del tema.				x																								
4	Elaboración de la justificación.					x																							
5	Planteamiento de objetivos general y objetivos específicos.						x																						
6	Elaboración del marco institucional y marco teórico.							x																					
7	Elaboración del diseño metodológico, metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación.								x																				
8	Determinar la muestra, recursos y bibliografía.									x																			
9	Presentación del ante proyecto al Vicerrectorado.										x																		
10	Aprobación de temas de proyectos de la investigación de fin de carrera.											x																	
11	Desarrollo de investigación y propuesta de acción.												x	x	x	x	x	x	x	x									
12	Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador del proyecto de investigación.																											x	
13	Entrega de proyectos de investigación de fin de carrera																												x

Fuente: El Autor

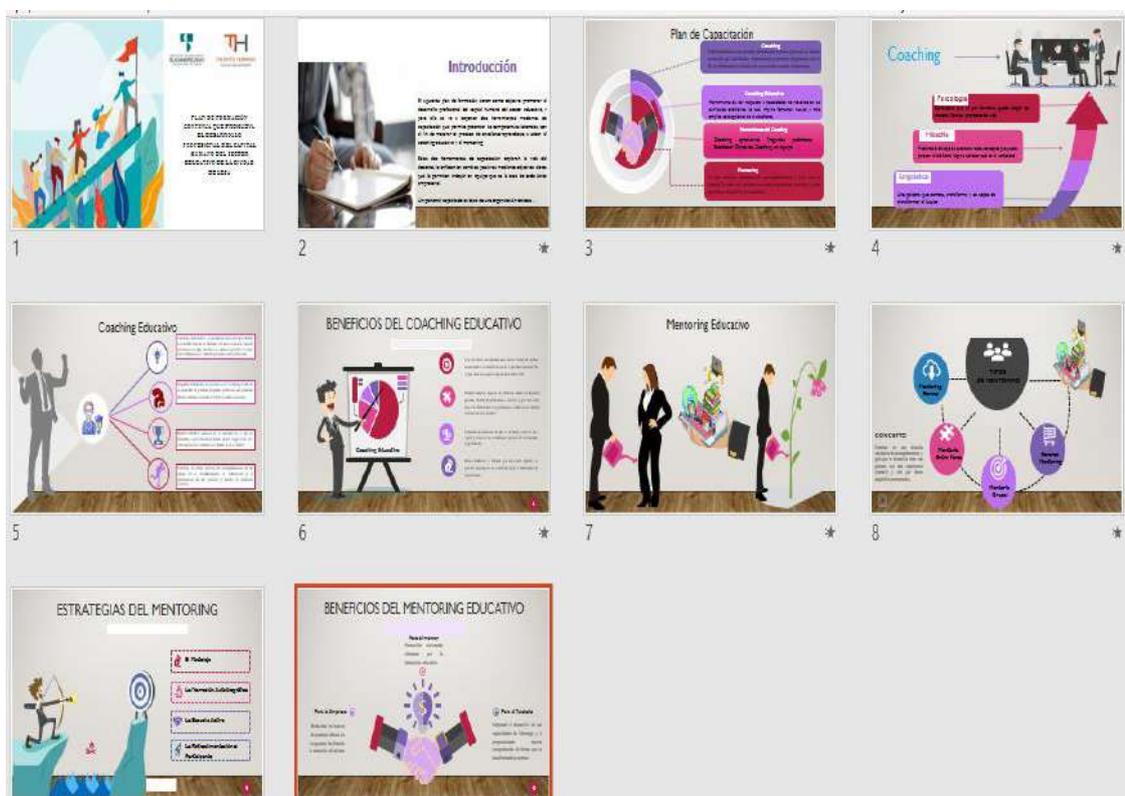
13.16.1 Medio De Socialización

El presente plan de acción será socializado al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano a las carreras de 6to Ciclo de Talento humano y a aquellos estudiantes que deseen participar del mismo.

La reunión será realizar por medio de la plataforma de MEET, a la cual accederán los estudiantes antes ya mencionados. Esta reunión se llevará a cabo mediante la autorización de la coordinadora de Carrera la cual tendrá que legitimar la participación de los estudiantes.

13.17 Material Visual Utilizado

Figura 344 Diapositivas



Elaboración: El Autor

14 Conclusiones

Al finalizar la presente investigación luego del análisis pertinente y presentado el plan de acción, se concluye que:

- Se realizó la investigación pertinente para la fundamentación del proyecto de titulación en base a fuentes internas y externas mediante el cual se pudo constituir el marco conceptual y así poder alcanzar objetivos y metas que visibilicen un buen plan de capacitación.
- Se utilizó técnicas acordes al tema de investigación las cuales permitieron conocer las necesidades de capacitación de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Loja y así evitar especulaciones e hipótesis y por lo tanto desarrollar conceptos fiables.
- Mediante el plan de capacitación, el docente cuenta con nuevas herramientas innovadoras que le permiten responder a las necesidades actuales de la educación y mejorar sus competencias educativas; de esta manera se alcanzó los objetivos propuestos en el proyecto de titulación.
- A través de la plataforma Meet, se socializó el plan de formación a los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano con la finalidad de fortalecer sus habilidades y conocimientos y así seguir incrementando la investigación y el trabajo científico.

15 Recomendaciones

Llevado a cabo el plan de capacitación y formación al sector educativo privado de la ciudad de Loja, se recomienda los siguientes puntos:

- Se recomienda fomentar la investigación científica y actualizada sobre los principios y fundamentos de un plan de capacitación, así como también conocer sus procesos, finalidades, objetivos mediante bibliografía y fuentes externas e internas.
- Utilizar nuevas técnicas y métodos de análisis que permitan desarrollar e indagar las necesidades actuales tanto de capacitación como de desarrollo profesional del personal docente del sector privado de la Ciudad de Loja y de esta manera darle ser objetivo en la investigación.
- Se recomienda a las instituciones educativas implementar dentro del POA institucional el plan de capacitación y desarrollo para el personal docente con el fin de actualizar los conocimientos científicos y renovar las actitudes internas que les permita estar al nivel de las nuevas expectativas dentro de la educación.
- Al finalizar el plan de capacitación se recomienda que todos los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano asistan a las socializaciones de cada proyecto de titulación con el fin de aprender nuevas maneras de llevar y gestionar los procesos de Talento Humano.

16 Bibliografía

- 4PAR . (20 de MARZO de 2019). Las Ventajas de la Capacitación . Obtenido de <https://4par.com.mx/ventajas-de-capacitacion.html>
- Adecco Empresas . (14 de Febrero de 2020). La Importancia de la capacitación del personal. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2020/02/14/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Alles, M. (2015). Dirección Estraegica de RR.HH. Gestión por Competencias . Buenos Aires : Ediciones Granica.
- Aloy, J. M. (2015). MENTORING EDUCATIVO. SUPERVISIÓN 21 - Revista de Educación e Inspección, 11.
- Bacás, J. (18 de Abril de 2021). MENTOR: POR QUÉ SU ROL ES TAN IMPORTANTE EN MENTORING. Obtenido de <https://www.internationalmentoring.school.com/blogmentoring/mentor-rol-tan-importante/>
- Banco Mundial . (2021). Empresas que ofrecen capacitación formal (% de empresas). Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/IC.FRM.TRNG.ZS>
- Bernal, C. (2014). Metodología de la Investigación. Bogotá: Pearson Educación.
- Bizneo . (2021). Cómo crear un buen plan de capacitación laboral. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-laboral/>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano . México : Elsevier Editora Ltda.
- Cortés, R. J. (2018). Coaching en el desarrollo profesional docente. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 101-102.
- Dolan, S. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos . Colombia : McGraw-Hill.
- Gutiérrez, E. (18 de Septiembre de 2005). Modelo de capacitación empresarial apoyado en el enfoque de sistemas. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/modelo-de-capacitacion-empresarial-apoyado-en-el-enfoque-de-sistemas/>
- Joao Alberto Catalao, Ana Teresa Penim. (2015). Herramientas de Coaching. Liboa, Porto: Lexus, Editores.
- Laia Mestres i Salud. Redacción de Educaweb. (14 de Marzo de 2011). La contribución del coaching en la educación. Obtenido de

file:///C:/Users/Equipo/Desktop/COACHING%20EDUCATIVO/La%20contribuci%C3%B3n%20del%20coaching%20en%20la%20educaci%C3%B3n.pdf

Lozano, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 128.

Luevano, J. A. (1 de Septiembre de 2016). La capacitación como herramienta efectiva. Obtenido de www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm

Montes, Á. (2009). El coaching como estrategia en educación. *Diálogos en educación*, 3-4.

Moya, V. (2019). Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? *Universidad Complutense de Madrid. España*, 275-276.

Noe, W. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México : Pearson Educación, Novena Edición .

Psicología y Empresa. (27 de Agosto de 2018). La Capacitación. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/la-capacitacion.html>

Serna, C. (16 de Julio de 2016). Ventajas y desventajas del sistema de capacitación . Obtenido de <https://prezi.com/toykrzf8uskw/ventajas-y-desventajas-del-sistema-de-capacitacion-en-colomb/>

Silva, M. V. (7 de febrero de 2020). La capacitación mejora los ánimos. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/capacitacion-animos-trabajadores-empresas-productividad.html>

Univia. (5 de Noviembre de 2013). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://arecursoshumanos.wordpress.com/2013/11/05/capacitacion/>

Verdesoto, G. J. (2019). Aplicación del Mentoring en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior . *Revista Pertinencia Académica.*, 2-3

17 Anexos

17.1 Presupuesto

Recursos Humanos

- Director de Titulación
- Estudiante
- Colegios privados de la Ciudad de Loja

Recursos Materiales:

- Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- Servicio de internet
- Material de apoyo
- Libros
- Diccionarios

Recursos Financieros

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

Tabla 29

Presupuesto Final

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Titulación	Matrícula	1	920	\$ 920
Impresiones	Hojas	70	0.01	\$70,00
Anillado	Unidad	2	7,50	\$15,00
Empastado	Unidad	2	24,00	\$48,00
Internet (6 meses)	Mensual	6	25,00	\$150,00
SERVICIOS VARIOS				
			SUBTOTAL	\$1.203,00
			Imprevistos 5%	\$60,00
			TOTAL	\$1263,00

18 Certificación de Aprobación – Vicerrectorado

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 07 de julio del 2021
Of. N° 207-V-ISTS-2021

Sr. Quezada Reyes Jorge Ramiro
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TALENTO HUMANO DEL ISTS
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el proyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **“PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA QUE PROMUEVA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2021”**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase Mgs.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR ACADEMICO DEL ISTS
c/c. Estudiante, Archivo



19 Certificado de Ejecución del Proyecto

Lic. Mgs.
 Johana Córdova
 COORDINADORA DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

De mis consideraciones

Reciba un cordial saludo de bienestar en sus actividades diarias y académicas

Yo, Jorge Ramiro Quezada Reyes, con C.I: 1104089063, estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano, del Periodo Extraordinario, solicito a usted muy comedidamente me asigne la fecha correspondiente para la socialización del plan de acción de mi trabajo de tesis denominado: "Plan de formación continua que promueva el desarrollo profesional del capital humano del sector educativo de la ciudad de Loja, para el año 2021".

Esto como un requisito imprescindible para obtener mi título de tercer nivel en Gestión de Talento humano.

Por su atención y apoyo continuo, me despido.

Atentamente,


 Jorge Ramiro Quezada Reyes.

Estudiante-Gestión de Talento humano

RECIBIDO

*RECIBIDO
 - POR PERIODO DE
 VACACIONES ORGANIZAR
 INTERMEDIANTE SU
 SEMINARIOS Y DURANTE
 EVIDENCIAS CON TITULO
 25 ASISTENTES*

TH TALENTO HUMANO
TECNOLOGIA HUMANA
COORDINACIÓN

20 Certificado de Implementación del Proyecto

CERTF. N°. T.H-2021-012

Loja, 27 de Septiembre de 2021

La suscrita, Lic. Johana Córdova Tobar, COORDINADORA DE LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "SUDAMERICANO", a petición de parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que el estudiante QUEZADA REYES JORGE RAMIRO con cédula de identidad Nro. 1104089063, ha realizado la respectiva **SOCIALIZACIÓN Y ENTREGA DE LOS RESULTADOS DE SU PROYECTO DE TITULACIÓN** denominado "PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA QUE PROMUEVA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2021" a los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano.

Particular que se comunica en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

Lic. Johana Córdova Tobar, Mgs.,
COORDINADORA DE CARRERA
T.S GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



21 Encuesta aplicada



ENCUESTA - PLAN DE CAPACITACIÓN

Estimado colaborador reciba un cordial saludo.

Soy estudiante de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

La siguiente encuesta busca obtener información importante acerca de la detección de necesidades de capacitación del sector privado de la ciudad de Loja.

Le pedimos que pueda responder con toda la sinceridad cada pregunta propuesta, ya que los datos obtenidos servirán para fines académicos, que no involucran o vulneran la privacidad de la empresa.

***Obligatorio**

ENCUESTA

1. EDAD *

Marca solo un óvalo.

- 25-35
- 36-45
- 45-55
- 56-Adelante

2. GÉNERO *

Marca solo un óvalo.

- MASCULINO
- FEMENINO

3. ¿Al ingresar a su lugar de trabajo recibió algún curso de capacitación? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sí
- No

4. ¿En los últimos 12 meses quién financio o pago los cursos de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- FINANCIAMIENTO PROPIO
- LA INSTITUCIÓN
- A MEDIAS (COLABORADOR - INSTITUCIÓN)
- PROGRAMA DE GOBIERNO

5. ¿Qué modalidades de aprendizaje considera usted que es la más apropiada para desarrollar su puesto de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ON LINE
- PRESENCIAL
- MIXTA

6. ¿Con qué frecuencia considera usted que la institución debería planificar y ejecutar talleres, seminarios o cursos de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- MENSUAL
- SEMESTRAL
- ANUAL

7. ¿Qué tipo de capacitación considera usted que le ayudaría a mejorar su desempeño laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Metodología Interactiva
 Coaching Educativo
 Didáctica y Pedagogía
 Mentoring
 Trabajo en equipo
 Relaciones Interpersonales

8. ¿Considera usted que tiene los conocimientos y/o habilidades necesarias para desempeñar su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

9. ¿En la institución donde labora se implementan programas de capacitación adecuados a su puesto de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

10. ¿Considera usted que las capacitaciones son un aporte para su crecimiento personal y profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

11. ¿Se ha capacitado por su cuenta en relación a su puesto de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

12. ¿Considera usted necesario que la institución donde labora tenga un instructor interno que lo capacite para desempeñar mejor su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

22 Entrevista Aplicada

A través de la siguiente entrevista se busca obtener información relevante que permitirá desarrollar el presente tema de investigación: Plan de Formación Continua que promueva el desarrollo profesional del Capital Humano del sector educativo de la Ciudad de Loja, para el año 2021, que luego será socializado en su institución.

1.- ¿La Institución cuenta con un presupuesto destinado para los procesos de desarrollo y capacitación del personal educativo?

.....

2.- ¿La institución ha presentado un programa de capacitación para el desarrollo de las competencias del personal educativo?

.....

3.- ¿Considera usted que el personal de la institución necesita un plan de formación para mejorar su desempeño laboral? ¿qué temas sugiere?

.....

4.- Sabía usted que los supervisores y directores de su institución trabajan mediante el coaching educativo como una forma de motivar y ayudar a sus empleados a obtener mejores resultados en su desempeño laboral?

.....

5.- ¿Considera usted que el Coaching Educativo puede mejorar las competencias y habilidades del personal docente? (En caso de responder de forma afirmativa, la pregunta procede).

.....

6.- ¿Implementaría usted el Coaching Educativo en su institución con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje? (En caso de responder de forma afirmativa, la pregunta procede)

7.- ¿Sabía usted que los docentes y directores de área acompañan al nuevo personal mediante el mentoring con el fin de enseñar aquellos conocimientos que han adquirido por experiencia?

.....

8.- ¿Considera usted que se puede implementar dentro del plan de formación de su institución educativa el coaching educativo y el mentoring para mejorar el rendimiento educativo y profesional de su institución?

.....

9.- ¿Qué áreas considera usted que necesitan una capacitación de manera más prolija en su institución ¿personal administrativo? ¿docentes? ¿de servicios?

.....

10.- ¿Con que frecuencia la institución educativa planifica y ejecuta talleres, seminarios o capacitaciones para el personal educativo?

.....

23 Plan de Socialización

Tabla 30

Plan de Socialización

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
18-08-2021	Plataforma Meet	Exposición sobre el plan de capacitación	Presentar un plan de formación continuo que promueva el desarrollo profesional del capital humano del sector educativo.	Plan de acción	Viernes	20:00	En la socialización asistieron 36 personas entre ellas docentes de otras instituciones quienes solicitaron que el plan de acción sea llevado de inmediato en las instituciones privadas para potenciar las competencias de los docentes.

Fuente 2: La Autora

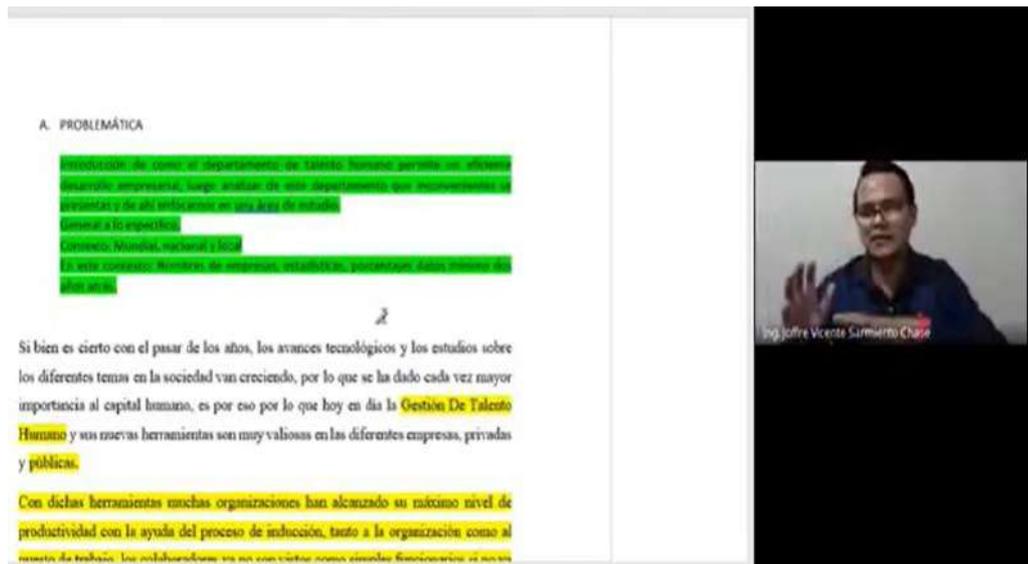
24 Certificado de Abstract

25 Evidencias fotográficas del proceso

FASE 1

Figura 35

La problemática



A. PROBLEMÁTICA

Introducción de un nuevo departamento de talento humano por medio de un proceso de inducción empresarial, luego analizar de este departamento sus requerimientos de personal y de sus actividades en una área de inducción.

General a la empresa

Contexto: Mundial, nacional y local

En este momento: Momentos de cambios, actividades, posturas, datos, procesos de inducción.

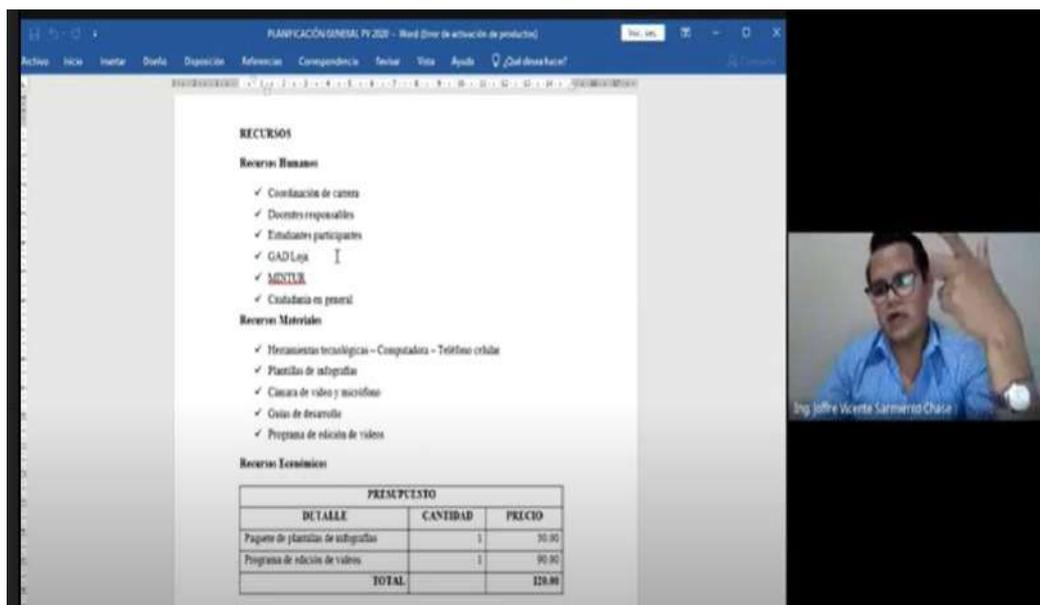
Si bien es cierto con el pasar de los años, los avances tecnológicos y los estudios sobre los diferentes temas en la sociedad van creciendo, por lo que se ha dado cada vez mayor importancia al capital humano, es por eso por lo que hoy en día la **Gestión De Talento Humano** y sus nuevas herramientas son muy valiosas en las diferentes empresas, privadas y públicas.

Con dichas herramientas muchas organizaciones han alcanzado su máximo nivel de productividad con la ayuda del proceso de inducción, tanto a la organización como al personal de trabajo. Los colaboradores en sus roles cumplen con sus actividades y servicios.

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chaves

Figura 36

Recursos y presupuestos



PLANIFICACIÓN GENERAL PY 2020 - Word (Forma de activación de producto)

RECURSOS

Recursos Humanos

- ✓ Coordinación de carrera
- ✓ Docentes responsables
- ✓ Estudiantes participantes
- ✓ GAD Loja
- ✓ MENTOR
- ✓ Ciudadanía en general

Recursos Materiales

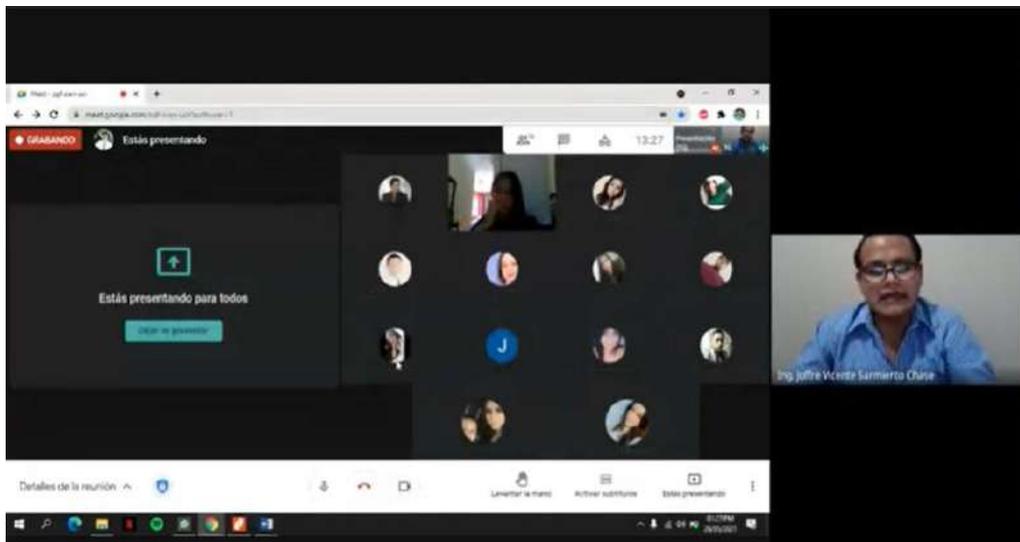
- ✓ Herramientas tecnológicas - Computadora - Teléfono celular
- ✓ Plantillas de inducción
- ✓ Cámara de video y micrófono
- ✓ Guías de desarrollo
- ✓ Programa de edición de videos

Recursos Económicos

PRESUPUESTO		
DETALLE	CANTIDAD	PRECIO
Paquete de plantillas de inducción	1	30.00
Programa de edición de videos	1	90.00
TOTAL		120.00

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chaves

Figura 37
Bibliografía



FASE 2

Figura 38
Entrevista Inspector Liceo de Loja



Figura 39

Entrevista Encargada de Talento Humano-Eugenio Espejo



Figura 40

Entrevista Encargada de Talento Humano-La Salle



26 Socialización

Figura 41
Plan de Acción

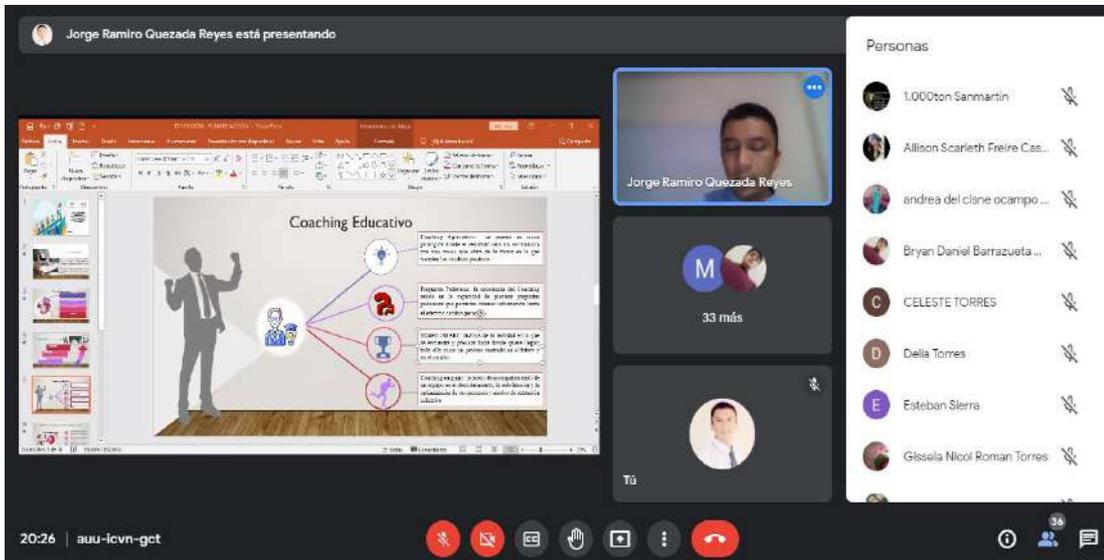


Figura 42
Plan de acción

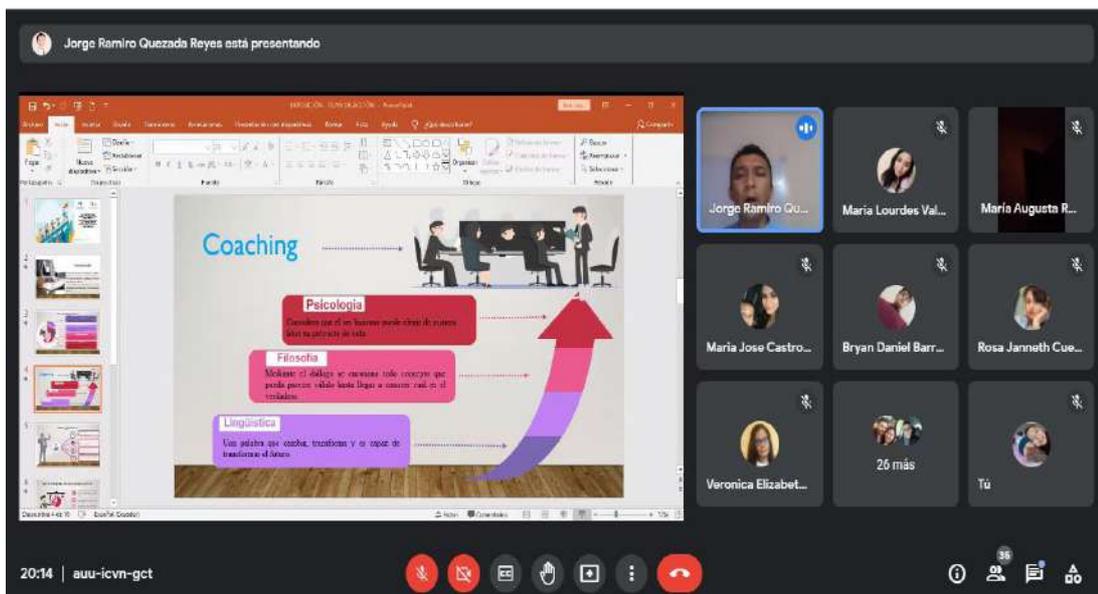


Figura 43

Plan de acción

Jorge Ramiro Quezada Reyes está presentando

ERIGÓN - PLAN DE ACCIÓN - PowerPoint

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUO QUE PROMUEVA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA

Expositor:
Jorge Ramiro Quezada Reyes

20:05 | auu-icvn-gct

Participants: Jorge Ramiro Qu..., María Lourdes Val..., María Jose Castro..., Bryan Daniel Barr..., Rosa Janneth Cue..., veronica jimenez, María Augusta R..., 24 más, Tú